

AGENCE DE SOUTIEN DU PERSONNEL
DES FORCES CANADIENNES



CANADIAN FORCES
PERSONNEL SUPPORT AGENCY



Rapport annuel de l'ASPFC/des BNP

2006-2007

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION	3
COUP D'ŒIL SUR L'ASPFC	5
CONTRIBUTIONS À LA COMMUNAUTÉ DES FC	6
CANEX	7
SERVICES FINANCIERS DU RARM	9
PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONEL	11
RESSOURCES HUMAINES	17
FINANCES ET INFORMATIQUE.....	19
EXAMEN ET VÉRIFICATION INTERNE	21
CONSEIL DES BNP	23
COMITÉS DU CONSEIL DES BNP	24



MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION

L'année 2006-2007 a été une année de croissance pour l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), comme en témoignent ses contributions à la communauté des Forces canadiennes (FC). Pendant cette période, l'ASPFC était dirigée par le chef de la direction (CDir) d'alors, le Major-général D.W. Langton, jusqu'à son départ en décembre, et par M. Bob Smith, à titre de CDir par intérim, jusqu'à mon arrivée en mars.

Le succès des activités des Fonds non publics (FNP) de l'ASPFC, grâce à la prestation de produits et de services offerts par CANEX et les Services financiers du RARM (SF RARM), ainsi qu'à la contribution financière du Fonds central des Forces canadiennes (FCFC), a permis à notre organisation de distribuer plus de 11 M\$ aux bases, aux escadres et aux unités, au Canada et à l'étranger. De plus, les membres des FC et leurs familles ont bénéficié d'une vaste gamme de programmes de soutien offerts dans les bases, les escadres et les unités par la Division des Programmes de soutien du personnel (PSP) de l'ASPFC.

L'augmentation la plus importante de fonds distribués aux bases, aux escadres et aux unités provenant des activités des FNP (1 M\$) découle de la vente des articles de la gamme Appuyons nos troupes de CANEX dans le cadre de la campagne Appuyons nos troupes. En partie grâce à cette campagne, qui a pris un élan considérable au cours de l'année écoulée, la fierté des Canadiens s'est traduite par des contributions concrètes pour la communauté militaire. Par suite de ses activités de 2006-2007, CANEX a également remis 5,9 M\$ supplémentaires aux bases, aux escadres et aux unités et a employé plus de 300 membres des familles de militaires.

Par l'entremise de la Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes (CAPFC), les SF RARM ont remis plus de 10 M\$ en subventions et prêts aux membres des FC actifs, libérés et blessés, à leurs familles et aux familles des membres des FC décédés. Les SF RARM ont négocié avec succès le renouvellement de la couverture relative au risque de guerre afin de garantir le paiement des demandes de règlement d'assurance-vie pour les membres des FC et ont offert des séances d'information données par leurs professionnels des finances à un nombre sans précédent de 25 000 membres des FC dans les bases, les escadres et les unités.

La Division des PSP a soutenu 19 missions des FC dans le monde en offrant des commodités, des émissions de radio et de télévision ainsi que des tournées de spectacles, tout en formant plus de 200 candidats recrutés pour des emplois et des opérations de déploiement. La population servie par le Programme des services aux familles des militaires (PSFM) a été élargie et les heures de fonctionnement de la Ligne d'information sur les missions (LIM) ont été prolongées. Plusieurs projets de recherche et de développement (R et D) en performance humaine ont été achevés, tandis que les moniteurs de conditionnement physique et de sports des PSP ont été certifiés pour satisfaire à des normes plus élevées. Les PSP ont également aidé les membres des FC à rester en forme en organisant 13 championnats nationaux de sport et en soutenant l'objectif des équipes des FC visant la participation à 15 championnats du monde militaires.

MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION

Enfin, les divisions des ressources humaines (RH), des finances et de l'informatique, ainsi que de l'examen et de la vérification interne ont continué d'offrir du soutien et des conseils efficaces tout au long de l'année aux 5 800 employés des FNP de l'ASPFC.

Le rôle du CDir ASPFC, qui consiste à agir à titre de directeur général des Biens non publics (BNP) et à aider le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) en tant qu'autorité responsable des BNP, demeure inchangé, tout comme la voie administrative pour les activités quotidiennes. Le CDir relevait du Chef du personnel militaire (CPM) à titre de responsable de niveau 1 du personnel militaire ou de président du conseil des BNP pour les questions d'ordre non public.

Lorsque l'on se tourne vers l'avenir, il importe de continuer à suivre le milieu changeant qui détermine les besoins des membres des FC et de leurs familles en matière de moral et de bien-être. Premièrement, de concert avec d'autres initiatives transformationnelles du CPM, nous devons transformer la façon fondamentale dont le soutien du personnel et les services aux familles sont offerts. Il faudra pour cela réunir des éléments actuellement distincts pour offrir ce soutien sous l'égide d'une organisation unique plus efficace, établir une chaîne de commandement clairement définie, harmoniser les efforts des principales lignes d'opération et les résultats, et intégrer une capacité de coordination à l'échelle de l'organisation. L'ASPFC sera au centre de cette nouvelle capacité, mais l'ampleur des responsabilités s'élargira dans de nouveaux domaines. À l'intérieur de ce cadre, il demeure nécessaire de communiquer plus clairement au personnel du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FC, à tous les niveaux, l'objet, le fondement juridique, les exigences administratives et la relation entre les BNP et les biens publics, ainsi que le rôle et le statut des employés des FNP.

L'orientation future obligera l'ASPFC à mettre à jour la gouvernance des BNP, à rationaliser la structure de ses comités, à améliorer la coordination avec les responsables de la mise sur pied de la force et à mettre en œuvre un nouveau modèle pour les ententes financières et administratives des BNP. Au cours des années à venir, on s'emploiera également à terminer et à maintenir la recapitalisation de l'infrastructure de soutien du personnel.

L'ASPFC est fière du rôle clé qu'elle joue dans le soutien des FC et des familles des militaires, et de contribuer ainsi à l'état de préparation et à l'efficacité opérationnelles des FC. Notre vision de l'avenir consiste à offrir un soutien du personnel sans faille aux hommes et aux femmes des Forces terrestre, maritime et aérienne, ainsi qu'à leurs familles.

Veillez agréer mes sincères salutations.

Le chef de la direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D.E. Martin', written in a cursive style.

Brigadier-général D.E. Martin

COUP D'ŒIL SUR L'ASPFC

Le mandat de l'ASPFC est unique du fait qu'il comporte deux volets : un mandat principal lié aux BNP, auquel la *Loi sur la gestion des finances publiques* ne s'applique pas et qui nécessite une procédure d'approbation distincte des plans d'activités et des fonds, et un mandat d'administration de programmes financés par des fonds publics provenant principalement des comptes ministériels du CPM, notamment le C108 (Services aux familles des militaires) et le C109 (Programmes de soutien du personnel).

L'ASPFC est une entité administrative créée par le CEMD pour l'aider à assumer ses responsabilités à l'égard de l'administration des Biens non publics, tel qu'établi dans la *Loi sur la défense nationale* (LDN). Les articles 2 et 38 à 41 de la LDN régissent les pouvoirs, les fonctions et les tâches du CEMD en ce qui concerne les BNP, y compris la collecte, l'administration et la distribution des contributions reçues dans l'intérêt des membres actifs et libérés des Forces canadiennes et des personnes à leur charge, ainsi qu'aux autres fins approuvées par le CEMD. L'exécution du cadre de responsabilisation des BNP, établi en vertu de la LDN, est une responsabilité publique.

Rôle de l'ASPFC

- Fournir et administrer des programmes de soutien nationaux destinés aux membres des FC et à leurs familles
- Aider les bases, les escadres et les unités à assurer la prestation de programmes de soutien du personnel et de services aux familles
- Aider le CEMD à surveiller et à gérer l'administration des BNP

L'ASPFC sert ses clients par l'entremise de trois divisions opérationnelles : CANEX, les SF RARM et les PSP. Toutes les divisions partagent une même vision du leadership et de l'excellence en matière de soutien aux membres des Forces canadiennes. Les trois divisions opérationnelles conjuguent leurs efforts à ceux des trois divisions de soutien (Ressources humaines, Finances et informatique et Examen et vérification interne) pour permettre à l'ASPFC de répondre aux besoins uniques de la communauté militaire.

Par la prestation d'un large éventail de programmes et de services de soutien, l'ASPFC est déterminée à accomplir sa 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.**

NOS DIVISIONS

CANEX/NATEX

Gamme de marchandise
Appuyons nos troupes
Club XTra, programme de fidélisation de la clientèle
Concessions
Dépanneurs et magasins de détail
Services alimentaires et machines distributrices
Assurance collective pour l'habitation et l'automobile
Programme de chauffage au mazout
Plan de crédit sans intérêt

Services financiers du RARM

Assurance vie et invalidité
Planification financière
Counselling financier
Éducation en gestion des finances personnelles
Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes
Régime d'épargne-retraite collectif des Forces canadiennes

Programmes de soutien du personnel

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

CONTRIBUTIONS À LA COMMUNAUTÉ DES FC

En 2006-2007, grâce à la prestation de produits et de services offerts par les divisions de CANEX et des SF RARM, ainsi qu'aux contributions financières du FCFC, les activités des FNP de l'ASPFC ont donné lieu au réinvestissement d'un peu plus de **11 M\$** dans des programmes offerts à la communauté des FC.

Les membres actifs de la Force régulière et de réserve, et leurs familles, représentent le plus grand groupe de clients de l'ASPFC. De plus, à titre de « clients autorisés », les membres libérés des FC continuent de bénéficier d'une gamme d'activités, de services et de programmes offerts par l'ASPFC au Canada et à l'étranger.

CONTRIBUTIONS TOTALES (\$) DE CANEX, DES SF RARM ET DU FCFC* AUX BASES, AUX ESCADRES ET AUX UNITÉS AF 2006-2007 *Fonds central des Forces canadiennes

Aldershot.....	9 890
Alert	11 116
Bagotville	250 742
Borden	653 340
Calgary	32 052
Chilliwack	38 384
CMR	159 219
Cold Lake	392 031
Comox	196 297
Dundurn	35 752
Dwyer Hill	50 678
Edmonton	502 757
ELFC(W).....	43 267
Esquimalt	597 568
Gagetown	568 330
Gander	66 927
Goose Bay	211 049
Greenwood	243 336
Halifax	676 857
Kingston	544 155
Leitrim.....	38 667
London	31 280
Meaford	144 101
Moncton.....	23 483
Montréal.....	541 325
Moose Jaw	127 651
North Bay	224 029
Petawawa	521 281
Shilo	522 262
St. John's.....	76 251
Suffield.....	286 011
Toronto	88 797
Trenton	560 542
USFC(E).....	55 240
USFC(O)	655 857
Valcartier	1 308 942
Wainwright.....	504 315
Winnipeg.....	234 133
Yellowknife.....	30 832
Total	11 258 746

CANEX a pour mission d'assurer la disponibilité de produits et de services à prix concurrentiels qui répondent aux besoins de ses clients tout en générant des recettes pour les bases, les escadres et les unités.



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

Activités

D'un point de vue organisationnel, le rendement global de CANEX pendant l'année 2006-2007 a validé les principes fondamentaux des initiatives prises en 2005-2006 pour **transformer les activités de CANEX** de sorte que l'administration et la responsabilité des activités se fassent par secteurs d'activités fonctionnels : ventes au détail, dépanneurs et services. Cette restructuration, de même qu'une approche mettant l'accent sur la responsabilisation et l'uniformité de l'orientation stratégique et des priorités de l'organisation, ont permis d'accroître les ventes de 5 p. 100, ce qui s'est traduit par des contributions importantes aux fonds des bases, des escadres et des unités.

L'élaboration et la mise en œuvre de nouveaux programmes, conjuguées à l'expansion des programmes existants, sont les facteurs principaux qui ont contribué au solide rendement de CANEX. Le principal programme était celui de la gamme de produits **Appuyons nos troupes**. La mise en œuvre et l'appui de ce programme ont généré des redevances supplémentaires d'un million de dollars, dont les bases et les escadres pourront affecter à leurs programmes de bien-être et de maintien du moral.

Le **programme d'assurance de La Personnelle** a joui d'un taux de rétention des clients de 98 p. 100, d'une croissance de 5 p. 100 de nouvelles polices et d'une augmentation de 4 p. 100 du nombre de nouveaux clients. Cette performance solide place CANEX au premier rang de toutes les assurances collectives administrées par notre partenaire, La Personnelle, Compagnie d'assurances.

Faits saillants en 2006-2007

- Contribution de 6,9 M\$ aux bases, aux escadres et aux unités et à des programmes de soutien nationaux.
- Embauche de plus de 300 membres de familles de militaires.
- Au-delà de 220 points de vente et concessions.

Cette année, des changements stratégiques ont été apportés aux services alimentaires et aux services des machines distributrices dans le cadre de la **mise en place de programmes nationaux pour ces secteurs d'activités**. Ces initiatives visaient à fournir un service amélioré ainsi qu'un programme uniforme et moderne tenant compte de l'évolution de l'industrie et des attentes des clients autorisés.

La **revitalisation de l'infrastructure** est demeurée une priorité. Les travaux d'élaboration d'un nouveau concept uniforme pour les bâtiments de CANEX ont été poursuivis. Ce concept sera utilisé dans le cadre des projets de construction prévus en 2007-2008 à Comox, Trenton et Winnipeg. De plus, le concept a été élargi pour inclure les rénovations apportées aux magasins de détail et aux dépanneurs actuels de CANEX. Les projets d'envergure lancés ou achevés au courant de l'année comprennent le réaménagement des dépanneurs de Shearwater et de Kingston et la prise en charge des services alimentaires de l'Édifice Louis-St-Laurent. CANEX continue à s'orienter vers des marques connues et prévoit ajouter un comptoir Tim Hortons au QGDN et à l'Édifice Louis-St-Laurent.

CANEX

Contribution à la communauté des FC

En faisant partie intégrante de la communauté des FC et en assurant la disponibilité de produits, de services et de programmes concurrentiels, **CANEX/NATEX a distribué plus de 6,9 M\$** à l'appui d'activités de loisir, de bien-être et de maintien du moral dans les bases, les escadres et les unités, dont la somme de **1 M\$ a été générée par le programme Appuyons nos troupes et une contribution de 500 k\$ versée au Fonds pour les familles des militaires**. La communauté des FC étant sa priorité, CANEX compte 300 membres de familles de militaires à son effectif et a remis une contribution de plus de 1,7 M\$ pour compenser les frais d'exploitation de CANEX liés aux ressources humaines, à l'informatique et à la comptabilité.

Avenir de CANEX

Les principaux défis auxquels CANEX devra faire face sont les suivants :

- s'assurer que notre modèle opérationnel reflète l'évolution de nos communautés militaires qui se dispersent de plus en plus;
- atténuer les effets des déploiements de troupes sur les activités quotidiennes (dans les emplacements d'origine des troupes déployées);
- fournir en temps opportun une infrastructure moderne et de taille appropriée et assurer l'uniformité des services pour répondre aux attentes de la communauté;

- s'assurer de respecter les exigences politiques pour favoriser la bonne administration des ressources non publiques.

Pour pouvoir mener à bien ces défis dans le cadre de sa mission, CANEX a défini les objectifs stratégiques suivants :

- mettre en œuvre un plan dynamique d'amélioration des immobilisations sur 5 ans visant les infrastructures vieillissantes et assurant l'uniformité des services offerts;
- mettre l'accent sur la prestation de services de commerces de marques connues à l'échelle nationale et sur les programmes nationaux qui appuient la mise en place de services communautaires progressifs;
- intégrer les systèmes informatiques existants et les procédures administratives connexes pour accroître l'efficacité et favoriser l'approvisionnement centralisé, l'inventaire permanent et une présence dans le monde du commerce en ligne;
- travailler avec les principaux intervenants et les sensibiliser à nos activités pour faire en sorte que, tout en remplissant sa mission, CANEX soit reconnu comme étant un élément pertinent, réceptif et respecté de nos communautés militaires.

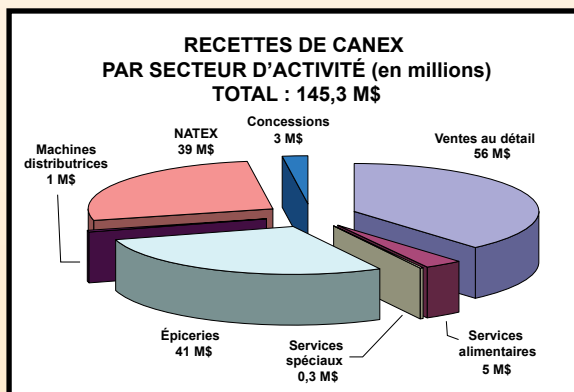


Diagramme 1

Les recettes des ventes au détail représentent 39 % du revenu brut total, suivies de près des recettes du secteur de l'épicerie et de NATEX.

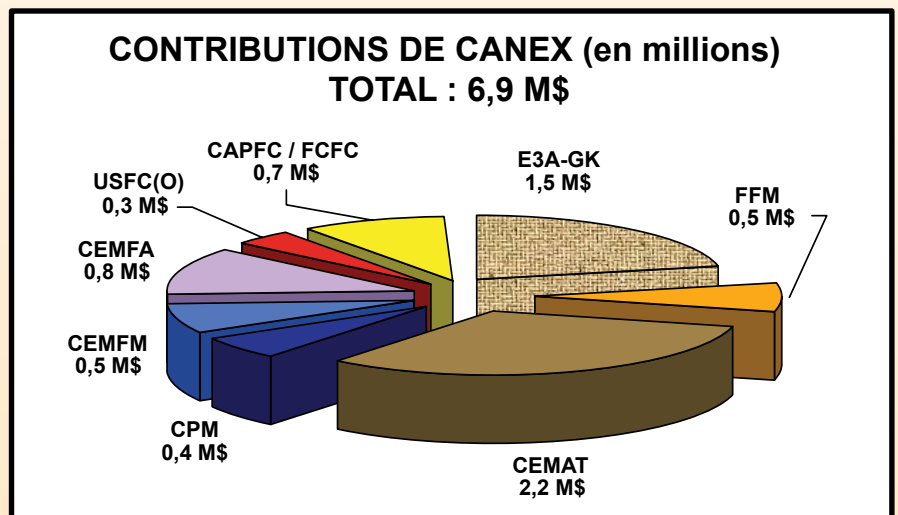


Diagramme 2

Les contributions de CANEX comprennent les fonds distribués aux bases, aux escadres et aux unités de même qu'à des programmes de soutien nationaux désignés.

SERVICES FINANCIERS DU RARM



Les Services financiers du RARM s'engagent à offrir des produits et des services financiers de qualité adaptés au mode de vie unique de la communauté des Forces canadiennes (FC). Nous sommes dévoués à contribuer à l'état de préparation et à l'efficacité opérationnelles des FC avec un professionnalisme et une expertise hors pair.

Dévoués exclusivement à la communauté des FC depuis 1969, les SF RARM s'efforcent de faire preuve de leadership et d'excellence dans la prestation de produits et de services financiers. Les SF RARM disposent d'une équipe de professionnels hautement qualifiés répartis dans 18 bureaux situés dans les principales bases, escadres et unités au Canada.

Faits saillants sur les SF RARM en 2006-2007

- Attribution de plus de 10 M\$ en subventions et en prêts par l'entremise de la CAPFC.
- Versement de plus de 40 M\$ en prestations d'assurance-vie.
- Présentation de séances d'information à plus de 25 000 membres et prestation de conseils à près de 9 500 membres dans le cadre de groupes d'aide au départ (GAD).
- Négociation avec succès de la couverture pour risques de guerre avec les réassureurs de sorte à garantir le versement de prestations aux membres des FC, même s'ils décèdent alors qu'ils sont en service dans un théâtre d'opérations.

Opérations

Divers régimes **d'assurance-vie** ont aidé à protéger les membres actifs et libérés des FC ainsi que leurs familles; plus de 124 000 polices sont en vigueur et le total des couvertures s'élève à 21,7 G\$. Les bénéficiaires ont touché des prestations d'assurance-vie d'un montant

total dépassant les 40 M\$. Les membres de la Force régulière et de la Première réserve ont reçu une **couverture d'Assurance invalidité prolongée (AIP)**, et près de 6 000 demandeurs ont touché des prestations représentant un montant supérieur à 50 M\$.

L'équipe de la **planification financière** a fourni des conseils portant sur tous les aspects de la planification financière, y compris les produits de placement, aux membres actifs et libérés des FC. En tout, 5 000 clients nous ont confié une somme record de 23 M\$ en nouveaux placements, ce qui fait que nous gérons maintenant des actifs d'une valeur dépassant les 100 M\$. Pour soutenir la philosophie des SF RARM en matière de prestation de produits et de services financiers, nous appuyons le **RERCollectifFC**, un service de placement en ligne autogéré comptant 5 800 clients et un actif investi total de 188 M\$. Grâce à notre service de planification financière et au RERCollectifFC, nous répondons aux besoins financiers actuels et futurs des membres actifs et libérés des FC ainsi que de leurs familles. De plus, l'équipe de la planification financière a reçu cette année le Prix du président pour mérite exceptionnel.

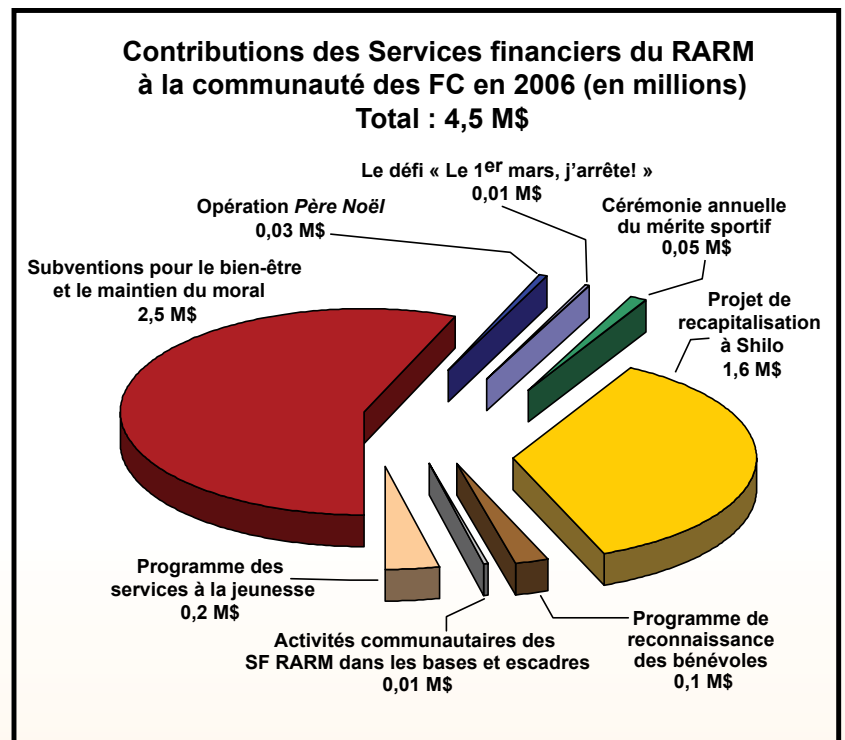
Le service de **counselling financier** offre aux clients des conseils gratuits et confidentiels afin de les aider à résoudre leurs problèmes financiers. Les conseillers financiers ont aidé plus de 5 000 membres des FC et leurs conjoints en leur offrant des services de counselling préventifs et correctifs en matière de gestion financière. Le **Programme d'éducation en gestion des finances personnelles** fait partie intégrante des programmes de formation officiels des FC. Plus de 7 500 recrues, élèves-officiers et militaires du rang subalternes et supérieurs ont suivi les divers cours offerts sur la prévention des difficultés financières.

SERVICES FINANCIERS DU RARM

Diagramme 3

Contribution à la communauté militaire

Les SF RARM ont versé **plus de 4,4 M\$** à divers programmes d'appui et fonds, notamment aux bases, escadres et unités, à des programmes de soutien précis à l'échelle nationale et à des activités communautaires des SF RARM dans les bases, escadres et unités. Les montants peuvent différer de ceux présentés dans les états financiers de l'ASPFC puisque l'année financière des SF RARM se termine le 31 décembre 2006.



La **CAPFC** a fourni aux membres actifs, libérés et blessés des FC ainsi qu'à leurs familles et aux familles des membres des FC décédés près de 4 000 prêts et subventions dans le cadre du Programme des petites allocations, du Programme d'aide financière d'urgence, du Programme de prêt d'auto-amélioration et du Programme de prêts, pour un total dépassant les 10 M\$. La CAPFC est l'un des nombreux fonds auxquels les Canadiens désirant appuyer les troupes peuvent faire un don.

Avenir des SF RARM

En 2006-2007, les SF RARM ont amorcé une réorganisation afin d'accroître les probabilités que l'organisation trouve des solutions innovatrices qui permettront de surmonter les **défis** suivants :

- attirer et garder en poste des employés qualifiés et talentueux;
- s'adapter aux fluctuations des marchés financiers;
- respecter la réglementation sur la planification financière et les lignes directrices sur la conformité;
- maintenir la couverture de réassurance à un coût raisonnable;
- gérer les risques liés aux demandes de prestations d'assurance-vie et d'assurance invalidité qui dépassent les prévisions de la tarification.

Dans le but de continuer à offrir des solutions financières de qualité à la communauté militaire, les SF RARM poursuivront les **objectifs** stratégiques ci-dessous :

- lancer la phase finale de la réorganisation (2007);
- fournir des produits et des services adaptés aux besoins particuliers des membres des FC et de leurs familles (en cours);
- assurer la croissance continue des services de planification;
- élaborer des relations d'affaires stratégiques avec les principaux intervenants et partenaires des FC (en cours);
- sensibiliser davantage les intervenants des FC et la communauté militaire à nos principaux secteurs d'activités (en cours);
- élaborer et mettre en place une campagne de sensibilisation aux activités des SF RARM couronnée de la « Semaine des SF RARM » (2008);
- créer des systèmes de gestion des bases de données sur les clients pour tous les secteurs de services (2008);
- promouvoir le RERCollectifFC (en cours).

PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL



Ayant pour mandat de rehausser le moral de la communauté des Forces canadiennes et de faire la promotion de la condition physique au sein de celle-ci, la Division des PSP de l'ASPFC gère des programmes de bien-être et de maintien du moral de haute qualité, y compris le conditionnement physique, les sports, les loisirs, les mess, les services aux familles et le soutien aux opérations de déploiement.

Faits saillants des PSP en 2006-2007

- Revenus de plus de 1,4 M\$ en commandites et en dons affectés aux programmes nationaux et locaux.
- Attribution de 671 443 \$ en fonds non publics aux bases, aux escadres et aux unités en vue d'améliorer les programmes et les initiatives pour les jeunes, et de 758 303 \$ en fonds de soutien à la dotation provenant de l'État afin de répondre aux besoins particuliers des jeunes à l'échelle locale.
- Inauguration d'une nouvelle Maison du Canada et d'un gymnase à la Force opérationnelle interarmées (FOI) Afghanistan.
- Soutien de 19 missions des FC dans le monde en matière de commodités, de programmation de la Radiotélévision des Forces canadiennes (RTFC) et de tournées de spectacles.
- Recrutement et formation de plus de 200 candidats aux fins du soutien aux déploiements.
- Expansion de la population visée par le PSFM pour inclure les parents et les proches des membres célibataires de la Force régulière ainsi que les familles des employés civils, avant, pendant et après le déploiement.
- Prolongation des heures de service de la LIM.
- Tenue de 13 championnats nationaux dans les bases et les escadres au Canada.
- Appui aux équipes des FC qui ont participé à un nombre record de championnats du monde militaires, soit 15.

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 Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) (SMA[IE]) pour évaluer l'état des installations actuelles des PSP. Les unités locales ont été consultées afin de déterminer si l'inventaire actuel permet de soutenir leurs programmes de bien-être et de maintien du moral.

Journaux des Forces canadiennes

Il y a 15 journaux des Forces canadiennes (JFC) et leur tirage total est de 80 000 exemplaires. Publiés sous l'autorité du commandant, les JFC sont des activités des BNP que le Personnel des FNP, FC gère localement par l'intermédiaire des PSP. Les deux tiers des revenus des journaux sont générés par la vente de publicité locale et nationale. Les revenus pour l'année financière 2006-2007 se sont établis à 2 979 712 \$, dont 145 582 \$ proviennent de publicités nationales. Une Trousse des médias a été créée afin de promouvoir, auprès des parties intéressées, la parution d'annonces dans les journaux nationaux.

PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

Commandites et dons

Le QG de l'ASPFC a donné deux cours d'accréditation d'agents autorisés à plus de 65 représentants des bases, des escadres et des unités, y compris les membres des FC et le personnel des PSP. Des revenus de plus de 1,4 M\$ en commandites, en dons et en produits en nature ont été distribués aux niveaux national et local.

Loisirs et Modèle national des services à la jeunesse de la communauté militaire

Loisirs communautaires

La 17^e Escadre Winnipeg a été l'hôte d'une conférence nationale sur les loisirs communautaires en octobre 2006. Plus de 40 responsables des loisirs communautaires dans les bases, les escadres et les unités des FC au Canada ont participé à cette conférence.

Modèle national des services à la jeunesse de la communauté militaire

Non moins de 671 443 \$ en fonds non publics ont été distribués aux bases, aux escadres et aux unités pour améliorer les programmes et les initiatives destinés aux jeunes. De plus, des fonds de soutien à la dotation provenant de l'État, soit 758 303 \$, ont été consentis pour répondre aux besoins particuliers des jeunes à l'échelle locale.

Plus de 100 jeunes et membres du personnel des services à la jeunesse provenant de diverses localités des FC au Canada et à l'étranger ont pris part à la conférence nationale de la jeunesse tenue à la BFC Valcartier.

Opérations de déploiement

En réponse aux demandes visant à offrir davantage de programmes et de services de bien-être et de maintien du moral, 73 employés sont maintenant affectés aux opérations de déploiement au sein de la Force opérationnelle interarmées (FOI) Afghanistan. L'effectif de

la Section des opérations de déploiement au quartier général est passé de 8 à 12 personnes. Des membres de l'équipe des opérations de déploiement de l'ASPFC, ainsi que des employés des FNP de diverses autres divisions ont reçu le Prix de leadership pour l'innovation dans la prestation de services de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada pour leur partenariat avec Tim Hortons et des organismes des FC, lequel a donné lieu à l'aménagement d'un point de vente Tim Hortons à Kandahar.

Six tournées de spectacles des FC ont eu lieu cette année. Le contrat pour la RTFC a été renouvelé afin de maintenir le service de diffusion d'émissions à la Force opérationnelle Afghanistan (FOA), à la Force multinationale et Observateurs (FMO), aux navires canadiens de Sa Majesté qui se trouvent dans la région du golfe Persique et à l'Unité de soutien des Forces canadiennes Europe (USFC[E]).

L'ASPFC a continué d'appuyer la FOI Afghanistan dans les domaines de la vente au détail, des services de voyage, des activités de décompression, des sports, du conditionnement physique et des loisirs, des commodités, de la RTFC et des tournées de spectacles. Les ventes au détail à la FOI Afghanistan sont soutenues, et un processus de rapports hebdomadaires continue d'assurer la transparence des programmes liés aux opérations de déploiement. Les possibilités d'emploi au sein du programme de bien-être et de maintien du moral pour la FOI Afghanistan continuent d'attirer un grand nombre d'intéressés, ce qui donne lieu à la formation et à la sélection de candidats exceptionnels.

Promotion de la santé

La mise en œuvre des programmes principaux de promotion de la santé (PS) touchant la sensibilisation aux toxicomanies et la prévention

PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

de celles-ci, la vie active et la prévention des blessures, le bien-être nutritionnel et le bien-être social se poursuit au sein des FC. Ces programmes sont élaborés par le Directeur général – Services de santé (DGS San) et mis sur pied par le personnel de la PS des FNP dans les bases, les escadres et les unités. Les programmes sont offerts aux membres actifs de l'Équipe de la Défense, soit :

- toutes les composantes des FC;
- le personnel militaire étranger en affectation au sein des FC dans le cadre d'un programme d'échange ou d'instruction;
- les membres de la famille immédiate des militaires de la Force régulière et de la Force de réserve et du personnel militaire étranger susmentionné;
- les employés civils du MDN;
- les employés des FNP;
- les Cadets;
- les Rangers juniors.

Recherche et développement

L'équipe de la recherche et du développement en performance humaine a terminé un certain nombre de projets et livré les produits suivants aux FC : examen scientifique du Guide de conditionnement physique de l'Armée de terre et de la méthode d'entraînement CrossFit; essai pilote de la Norme de sélection portant sur la condition physique des pompiers; normes de maintien de la condition physique des plongeurs des FC et normes minimales de condition physique pour les membres des FC de 55 ans et plus, appelées NMCP 55+.

L'étude sur les techniques d'entrée forcée des pompiers est en cours, et celle portant sur les effets de l'exercice et du stress thermique sur la réaction cardiopulmonaire chez les pompiers sera terminée sous peu. Les travaux de recherche sur les Normes de sélection en matière de conditionnement physique

des techniciens en recherche et sauvetage (Tech SAR) se poursuivent ainsi que l'examen scientifique de la capacité d'entraînement des femmes et l'élaboration d'un programme pour les aider à maintenir la force et l'endurance musculaires nécessaires afin de répondre aux exigences physiques établies pour un membre des FC.

Les travaux se poursuivent sur le projet de recherche concernant les normes de maintien de la condition physique de la Compagnie interarmées de défense nucléaire, biologique et chimique (CIDNBC) ainsi que des agents de protection individuelle rapprochée et de la police militaire.

Gestion des relations avec la clientèle (GRC) pour les mess, les services d'accueil, les sports et les loisirs

En janvier 2006, le conseil d'administration des Biens non publics a donné une approbation définitive au projet (ADP) de GRC en y affectant 1,6 M\$ durant l'année financière 2006-2007. La GRC est un projet conjoint de la Division des PSP et de la Division des finances et de l'informatique ayant pour but d'harmoniser et d'intégrer les programmes et les services de bien-être et de maintien du moral dans les bases, les escadres et les unités partout au Canada.

Le logiciel de gestion administrative des mess continue d'offrir un excellent soutien à la BFC Borden et à la BFC Petawawa où se sont déroulées les premières mises à l'essai de Microsoft Great Plains (MSGP). Ce logiciel est maintenant fonctionnel dans tous les mess de la BFC Kingston, et des progrès importants ont été réalisés en vue de l'intégration (fichier électronique) au système de comptabilité de l'ASPFC (ABACIS). La mise à l'essai initiale du logiciel de gestion des activités sportives,

PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

récréatives et communautaires, Book King, a eu lieu à la BFC Esquimalt qui continue de bénéficier d'un appui. Le logiciel Book King a été retenu, et des utilisateurs du secteur des sports et des loisirs ont été formés dans 28 bases, escadres et unités. Des terminaux ont été installés dans tous les bars et les points de vente des BNP de la BFC Kingston; ils seront intégrés à ABACIS.

Services aux familles des militaires

En réponse aux nouveaux besoins de la communauté, la Direction des services aux familles des militaires (DSFM) a fait du soutien aux déploiements sa priorité stratégique en 2006. Elle a mis en œuvre plusieurs initiatives, dont la tenue conjointe d'un Symposium sur le soutien aux déploiements à l'échelle nationale et la prolongation des heures de service de la LIM.

La DSFM a également élargi la population visée par le PSFM pour inclure les parents et les proches des membres célibataires de la Force régulière, ainsi que les familles des employés civils déployés auprès des FC en mission à l'extérieur du Canada, avant, pendant et après le déploiement.

Une conférence de presse annonçant l'expansion de la population admissible au PSFM a eu lieu à St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador, le 15 novembre 2006, et a fait l'objet d'une couverture médiatique d'un océan à l'autre. Des parents de membres célibataires de la Force régulière qui ont été déployés ont participé à l'enregistrement, à St. John's, de messages d'intérêt public. La Direction des communications de l'ASPFC a produit les messages, et la RTFC en a assuré la diffusion aux troupes déployées.

Sports nationaux et internationaux

Le programme de sports nationaux des FC continue de jouer un rôle de premier plan dans la promotion de la bonne condition physique et de la santé au sein de la communauté militaire. Cette année, quatre des treize championnats nationaux ont eu lieu à différentes bases des FC au Canada, dont à la BFC Suffield (hockey féminin), à la BFC Esquimalt (badminton et squash) et à Ottawa (course à pied). Le Centre national des sports des FC à la BFC Borden a accueilli les neuf autres championnats nationaux des FC. La Cérémonie du mérite sportif des FC de 2006 s'est déroulée sous le thème « Hommage aux sports de la Marine ». Cet événement a mis en relief les défis opérationnels propres à la Marine et souligné les exploits des athlètes représentant la Marine.

Le Canada étant membre du Conseil International du Sport Militaire (CISM), des équipes des FC ont continué de participer au programme du CISM. Celles-ci ont pris part à un nombre record de championnats du monde militaires. Les équipes suivantes des FC étaient représentées au CISM en 2006-2007 : basket-ball, escrime, golf, parachutisme, course à pied, voile, tir, soccer (masculin et féminin), natation, taekwondo, triathlon, volley-ball (masculin et féminin) et lutte. En outre, l'ASPFC a été l'hôte du Championnat continental invitation de course des Amériques tenu à Ottawa en mai 2006.

Conditionnement physique

La Division des PSP supervise les programmes de conditionnement physique, les politiques et l'élaboration de programmes. Plusieurs mises à jour de la politique de conditionnement physique ont été approuvées cette année, dont de nouvelles DOAD sur l'universalité du service, les critères minimaux d'efficacité opérationnelle liés à l'universalité du service et le programme

PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

de conditionnement physique des FC. Une autre nouveauté en 2006-2007 a été la publication de la Directive du CEMD concernant le conditionnement physique dans le document intitulé « Directives du CEMD aux commandants ».

Deux nouveaux programmes de conditionnement physique ont été lancés en 2006 : le Programme de conditionnement physique des recrues, en septembre 2006, à l'École de leadership et des recrues des Forces canadiennes, à Saint-Jean, et le Programme d'évaluation de la condition physique en vue de la présélection des pompiers conçu pour encadrer le processus de sélection des aspirants pompiers.

La Société canadienne de physiologie de l'exercice (SCPE), l'autorité scientifique canadienne en matière de physiologie de l'exercice, de santé et de conditionnement physique, a récemment ajouté de nouvelles certifications à son Programme de santé et de conditionnement physique (S&CP) de 2006-2007. Les normes du S&CP SCPE sont actuellement les plus élevées dans le secteur canadien du conditionnement physique. Forts de ces nouvelles certifications, les moniteurs de conditionnement physique et de sports des PSP sont en mesure d'offrir des programmes de conditionnement physique, des évaluations de la condition physique et des services consultatifs en activité physique de qualité.

Avenir des PSP

La Division des PSP joue un rôle de plus en plus important en ce qui concerne l'appui offert aux membres des FC et à leurs familles avant, pendant et après les déploiements. Le rythme des opérations des FC offre au personnel des PSP des possibilités d'être « À

vosre service » dans les domaines essentiels que sont le conditionnement physique, les services aux familles et le soutien aux déploiements. Comptant sur un personnel professionnel et qualifié, les PSP sont bien placés pour relever ces défis.

Défis

- Adopter un nouveau codage financier pour permettre de faire le total des revenus générés par la publicité dans les JFC et les commandites et les dons dans l'ensemble du Canada.
- Mettre en œuvre le logiciel Book King pour les activités de loisirs.
- Mettre en œuvre le logiciel MSGP pour les mess.
- Offrir des outils conviviaux et des processus simples pour aider les agents autorisés au niveau local dans leurs activités relatives aux commandites et aux dons.
- Disposer de locaux et de ressources convenables pour recruter et former un plus grand nombre de candidats pour les opérations de déploiement.
- Atténuer les restrictions sur le Réseau public de la Défense afin d'améliorer l'accès et la fonctionnalité des applications logicielles de GRC.
- Administrer et distribuer des fonds publics et non publics pour appuyer les programmes destinés à la jeunesse à l'intérieur de deux différents cadres comptables – celui des Centres de ressources pour les familles des militaires et celui des PSP.
- Renouveler en 2007-2008 l'enveloppe de financement non public des programmes et services à la jeunesse.

PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

Objectifs

Conformément à la liste des activités du CPM pour 2007-2008, la Division des PSP vise les deux objectifs suivants :

- élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie de conditionnement physique des FC conjointement avec la Direction générale – Politique de production de personnel (DGPPP), la Direction générale – Services de santé (DGS San) et d'autres intervenants;
- revoir le programme des services à la jeunesse et formuler des recommandations pour l'avenir.

Les PSP poursuivent aussi les objectifs suivants :

- examiner les besoins en matière de services communautaires de santé mentale pour les enfants et les familles;
- canadieniser les documents « Battlemind » et d'autres ressources sur le déploiement pour les familles;
- revoir et modifier la DOAD 5044-3 (Groupes de soutien au déploiement) de concert avec la chaîne de commandement;
- achever les projets suivants de recherche et développement en performance humaine :
 - effets de l'exercice et du stress thermique sur la réaction cardiopulmonaire chez les pompiers,
 - examen scientifique de la capacité d'entraînement des femmes et l'élaboration d'un programme pour les aider à maintenir la force et l'endurance musculaires nécessaires afin de répondre aux exigences physiques établies pour un membre des FC,
 - projets de recherche sur les techniques d'entrée forcée des pompiers et les Normes de sélection en matière de conditionnement physique des Tech SAR,
 - normes de maintien de la condition physique de la CIDNBC,
 - normes de maintien de la condition physique des agents de protection individuelle rapprochée et de la police militaire.

RESSOURCES HUMAINES

La Division des ressources humaines (RH) offre des programmes axés sur la clientèle en vue d'atteindre les objectifs stratégiques des FNP et veille au respect de la législation fédérale sur l'emploi pertinente, telles les lois sur les droits de la personne, les langues officielles, l'équité en matière d'emploi et la santé et la sécurité au travail. Les RH fournissent également des programmes et des services dans les domaines suivants :



- les perspectives d'emploi;
- l'orientation;
- la formation et le perfectionnement;
- les avantages sociaux et le régime de retraite;
- les relations de travail;
- la reconnaissance et les récompenses.

La Division des RH offre une gamme complète de services au personnel et aux gestionnaires dans plus de 75 emplacements au Canada et à l'étranger. Cette année, l'accent a été mis sur **l'amélioration de l'alignement entre la politique des RH et l'infrastructure de prestation des services et les besoins liés aux activités des trois divisions opérationnelles (CANEX, SF RARM et PSP).**

La majeure partie du travail des RH a porté sur la rémunération. Les dossiers suivants ont été traités : un cadre de rémunération révisé pour le personnel de catégorie III (direction) a été approuvé par le conseil des BNP; d'importants efforts ont été déployés pour réagir efficacement à l'économie albertaine; six conventions collectives ont été négociées avec succès dans l'ensemble du pays; le contrat des régimes d'avantages sociaux a été renouvelé sans hausse des primes; la gouvernance du régime de retraite a été modifiée pour adopter une approche plus rigoureuse; les prestations pour les déplacements ou les affectations à risque élevé ont été analysées et une couverture plus complète a été négociée avec le fournisseur de services; nous avons aussi préparé le terrain pour l'élaboration d'une approche plus équilibrée, d'un point de vue national, de l'évaluation des emplois et de l'infrastructure salariale.

RESSOURCES HUMAINES

Avenir des RH

Dans les années à venir, la division des RH devra relever les **défis** suivants :

- être en concurrence pour les employés des services rémunérés à l'heure dans des économies vigoureuses de main-d'œuvre;
- moderniser les politiques des RH pour refléter la valeur unique de notre statut juridique et notre position au sein de la famille de la Défense;
- mettre en œuvre une approche nationale de la rémunération du personnel de catégorie II dans le cadre d'une infrastructure de financement et de responsabilisation complexe;
- déterminer la meilleure approche pour mettre à jour et à niveau le SIRH, afin qu'il puisse appuyer tous les services de RH;
- continuer d'offrir un régime de rémunération pour le personnel de catégorie I qui soit abordable compte tenu des pressions croissantes du marché du travail à l'égard de salaires plus élevés et de meilleurs avantages sociaux.

Trois **objectifs** stratégiques à long terme ont été fixés en consultation avec la haute direction :

- examiner et réaligner la rémunération pour s'assurer qu'elle est équitable, viable et durable compte tenu des attentes des intervenants et du haut niveau de la concurrence pour l'obtention de main-d'œuvre;
- susciter l'intérêt des employés pour accroître la motivation et la productivité et optimiser la valeur des emplois offerts par l'ASPFC;
- gérer les talents des employés pour s'assurer que ces derniers possèdent les compétences requises pour répondre aux besoins émergents et qu'ils sont prêts à le faire.

La Division des RH continuera d'offrir des programmes et des services de grande qualité qui répondent aux nouveaux besoins des FNP, tout en se conformant aux impératifs gouvernementaux en matière de lois et de politiques.

FINANCES ET INFORMATIQUE

Dans sa quête d'efficacité et d'efficience, la Division des finances et de l'informatique (Div FI) a réalisé ce qui suit :

- réorganisation de la structure financière et des mécanismes de rapport des BNP;
- harmonisation de la comptabilité financière et de l'année financière à celles du secteur public;
- communication d'une nouvelle directive sur les voyages qui rationalise davantage les pratiques en vigueur et s'harmonise aux processus et aux politiques gouvernementales en vigueur.

Le conseil des BNP a approuvé le projet de GRC et a autorisé le FCFC à prendre en charge tous les comptes clients et comptes fournisseurs des bases, des escadres et des unités de même que ceux de CANEX en février 2007, améliorant ainsi **la capacité de ces entités à générer des revenus** et permettant aux **BNP à servir ses client de façon plus efficace.**

Composantes publique/des FNP – importance relative Total : 411 M\$

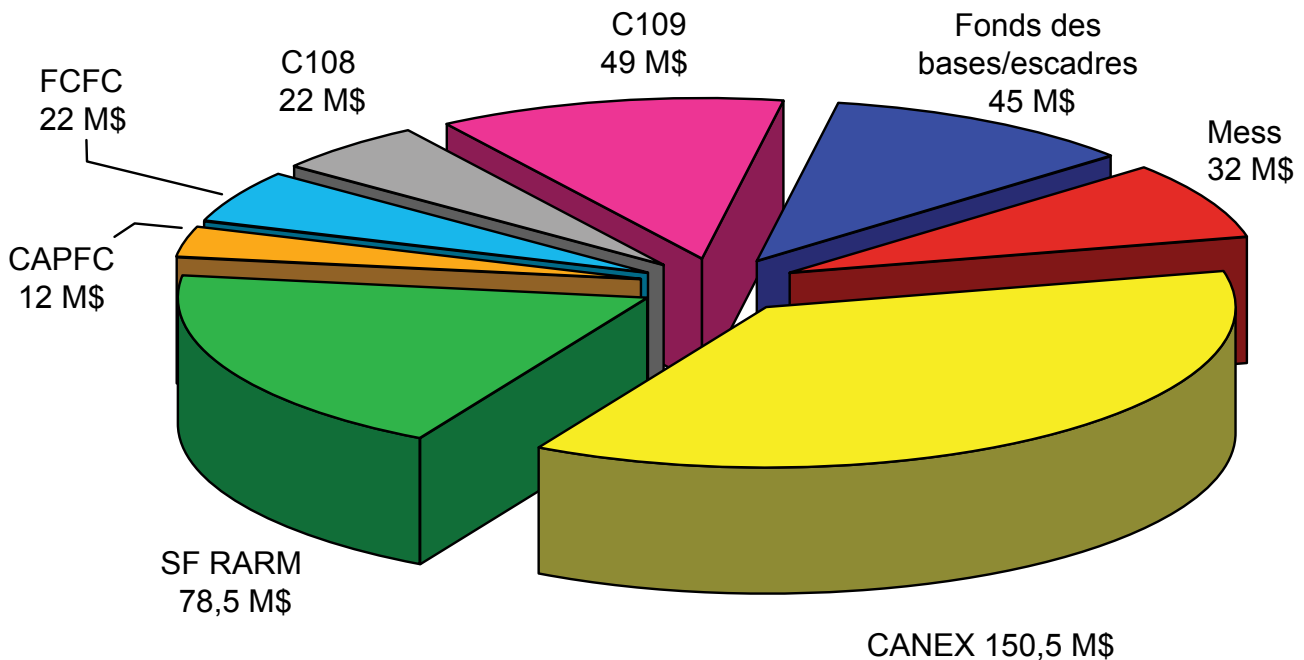


Diagramme 4

L'ASPFC exécute de nombreux programmes qui relèvent du MDN et dont le financement provient de deux comptes publics, dont le C108 – Services aux familles des militaires, et le C109 – Programmes de soutien du personnel. Comme le présente le diagramme, ces programmes financés par le MDN représentent approximativement un quart des secteurs d'activités des Biens non publics, ce qui comprend CANEX, les SF RARM, les mess et les fonds des bases et escadres

FINANCES ET INFORMATIQUE

Le contenu et l'utilisation des sites intranet et Internet de l'ASPFC continuent de croître rapidement. Depuis mai 2006, l'ASPFC offre la marchandise de la gamme Appuyons nos troupes sur son site Web. Le logiciel de gestion des activités sportives, récréatives et communautaires Book King a été installé dans 28 bases, escadres et unités.

Dans la foulée de la réorganisation de la Div FI et en vue d'améliorer les services à la clientèle des activités des BNP et des FC, des postes ont été créés pour **promouvoir le programme des Services bancaires pour la communauté de la Défense canadienne**, pour donner de la formation sur les nouveaux logiciels et ceux qui sont en place et pour effectuer la mise à jour des manuels de comptabilité des FNP.

Le nouveau **projet de numérisation** en cours permettra à chaque bureau de la comptabilité des FNP de numériser toutes les pièces justificatives aux fins de classement, réduisant ainsi les manipulations et l'espace d'entreposage nécessaires. Le projet est à l'essai et nous prévoyons l'étendre à tous les bureaux de la comptabilité des FNP au cours de l'année financière 2007-2008.

Avenir de la Div FI

La Div FI anticipe être confrontée à différents **défis** au cours des années qui viennent :

- comparabilité et rapport au cadre de responsabilisation du public;
- ajout d'entités des BNP au cadre de responsabilisation du conseil des BNP, tels les fonds des réserves, des musées des FC et des fonds régimentaires;
- incidences de l'instauration du nouveau cadre de gestion des BNP.

En plus de relever ces défis, la Div FI concentrera ses efforts sur les **objectifs** clés suivants :

- opérer le réseau longue portée des FNP qui comprend les sites intranet et Internet;
- assurer un soutien en matière de GI/II au programme de GRC et d'autres programmes et activités importants;
- fournir tous les services en matière de finances, de comptabilité et de paie des FNP, y compris l'élaboration des budgets et des plan d'activités d'entreprise;
- instaurer le document du CEMD « Délégation de pouvoirs de signature pour l'administration financière des BNP »;
- maximiser les revenus de placement du FCFC à l'intérieur des paramètres de risque acceptés.

EXAMEN ET VÉRIFICATION INTERNE

À titre de membre de l'équipe de l'ASPFC, la Division de l'examen et de la vérification interne (Div EVI) offre à la direction une appréciation indépendante et des conseils axés sur la clientèle au sujet de questions financières et opérationnelles liées aux BNP. À cet effet, la Div EVI **offre une expertise permettant de réduire les coûts et de rationaliser les activités.**

Treize vérificateurs internes collaborent avec la direction pour renforcer la gouvernance de l'organisation à l'égard des activités des BNP à l'échelle nationale et dans les bases, les escadres et les unités. Les vérificateurs de l'ASPFC suivent les normes pour la pratique professionnelle de la vérification interne de l'Institut des vérificateurs internes et suivent les politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor portant sur les vérifications internes au sein des ministères fédéraux.

La Div EVI est responsable de l'exécution de vérifications internes sur les activités de bien-être et de maintien du moral des FC et des BNP. Les vérifications internes sont exécutées conformément au plan de vérification du Chef – Service d'examen (CS Ex) des FC et des BNP, établi de concert avec le comité de la vérification et la responsabilisation des BNP. À la demande de commandants de bases, d'escadres et d'unités, la Div EVI exécute des vérifications internes ou offre des services d'expert-conseil sur leurs activités des BNP.

Douze rapports de vérification interne ont été présentés l'an dernier et vingt-huit projets sont en cours de réalisation. Les sections ayant fait l'objet de rapports comprennent CANEX/NATEX, les services de conditionnement physique des FC, les services de promotion de la santé, le système d'information sur les RH, les politiques de santé et sécurité, les finances et la comptabilité, ainsi que les activités d'un grand nombre de mess et de clubs des FC.

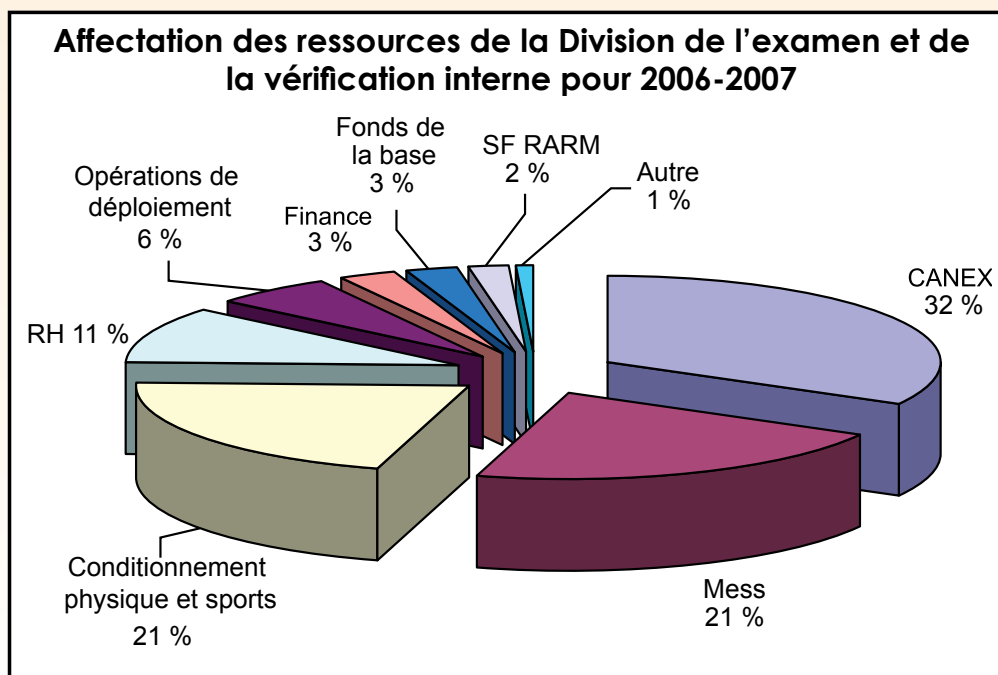


Chart 5

EXAMEN ET VÉRIFICATION INTERNE

En général, la direction a accepté et mis en œuvre les recommandations de solutions, selon leurs ressources. Des améliorations en matière de responsabilisation, d'activités opérationnelles et de gouvernance ont été notées. La division mesure la qualité des vérifications internes au moyen de sondage auprès des clients. Les résultats de l'année financière 2006-2007 ressemblent à ceux des années précédentes : le niveau de satisfaction dépasse largement les 80 p. 100.

En tant qu'agent d'éthique et d'intégrité des BNP, le vice-président de la Div EVI a assisté le CDir pour les questions concernant le **respect de la politique sur l'éthique des BNP**. La Div EVI a examiné toutes les questions soulevées et est intervenue de manière appropriée.

Défis

- **S'assurer que les normes et les pratiques sont conformes à celles des vérifications publiques et à celles du CS Ex dans le cadre de sa responsabilité générale de la vérification des activités du MDN et des FC.** En avril 2008, il est prévu que le CS Ex aura l'autorité fonctionnelle de la vérification des BNP.
- **Le recrutement et la rétention des vérificateurs internes** demeurent difficiles. Dans l'ensemble des secteurs public et privé, la demande en vérificateurs internes qualifiés et expérimentés est forte. La Div EVI attire des vérificateurs présentant des aptitudes, et ces derniers reçoivent une formation approfondie et se familiarisent avec les BNP par la suite. La rétention à long terme demeure une préoccupation qu'il faut gérer de façon appropriée.

Objectifs

Les objectifs de la Div EVI sont notamment d'apporter une contribution à l'efficacité de la gouvernance de l'organisation au moyen d'analyses objectives et impartiales, de conseils et de consultations sur le cadre de reddition de comptes des BNP et sur son application à des questions d'ordre opérationnel et financier. De plus, la Div EVI collabore au développement continu du programme de gestion des risques de l'ASPFPC, contribuant ainsi à l'exercice de la diligence raisonnable dans l'élaboration de contrôles internes.

CONSEIL DES BNP

Président

Chef du personnel militaire (CPM)
Contre-amiral T.H.W. Pile

Membres

Général J.M.B. Baril (retraité)

Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD)
Lieutenant-général W.J. Natynczyk

Chef d'état-major de la Force maritime (CEMFM)
Vice-amiral D.W. Robertson

Chef d'état-major de l'Armée de terre (CEMAT)
Lieutenant-général A.B. Leslie

Chef d'état-major de la Force aérienne (CEMFA)
Lieutenant-général J.S. Lucas

Sous-ministre adjoint par intérim (Finances et Services du Ministère) (SMA[Fin SM]/I)
Contre-amiral B.M. Weadon

Juge-avocat général (JAG)
Brigadier-général K.W. Watkin

Conseillère juridique du MDN/des FC (CJ MDN/FC)
M^{me} L.S. Holland

Chef – Réserves et cadets (C Rés et Cad)
Major-général H. Petras

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

Adjudant-chef des Forces canadiennes (Adjuc FC)
Adjudant-chef J.L.D. Gilbert

Adjudant-chef du Commandement du CPM (Adjuc C CPM)
Adjudant-chef M. Nassif

Adjudant-chef du Groupe du VCEMD (Adjuc G VCEMD)
Adjudant-chef J.A.Y. Laforest

Premier maître du Commandement du CEMFM (PM 1 C CEMFM)
Premier maître de 1^{re} classe K.E. Davis

Adjudant-chef du Commandement du CEMFA (Adjuc C CEMFA)
Adjudant-chef R. Bouchard

Adjudant-chef du Commandement du CEMAT (Adjuc C CEMAT)
Adjudant-chef G.R. Lacroix

Secrétaires

Colonel S.R. Fash, D Sec QGDN, VCEMD,

Capitaine de corvette C.J. Learn, D Sec QGDN 2-3 VCEMD

COMITÉS DU CONSEIL DES BNP

Comité de la vérification et de la responsabilisation

Président

M. K. Dye, ancien vérificateur général du Canada

Membres

M. G.E. Jarvis, Chef – Service d'examen, MDN/FC
Adjuc M. Nassif, Adjuc C CPM
Mgén D.W. Langton, CDir ASPFC
M. T. Payan, VP, Examen et vérification interne, ASPFC
M. D. Rattray, consultant
M. P. Martin, consultant

Secrétaire

Division de l'examen et de la vérification interne de l'ASPFC

Comité de la rémunération et des ressources humaines

Président

Contre-amiral T.H.W. Pile, CPM

Membres

Cam D.W. Robertson, CEMFM
M^{me} L.S. Holland, CJ MDN/FC
Adjuc J.L.D. Gilbert, Adjuc FC
Adjuc M. Nassif, adjuc C CPM
Mgén D.W. Langton, CDir ASPFC
M^{me} S. Siegel, SMA(RH-Civ)
Col J.D. Guérin, SMA(RH-Mil)
M. J. Millar, vice-président, planification stratégique, gestion des risques et communications, Société canadienne d'hypothèques et de logement
M. R. Verdon, membre externe (cadre supérieur retraité)

Secrétaire

Major L. Dickie, officier d'état-major, CDir ASPFC

Comité de placements

Président

Cam B.M. Weadon, SMA(Fin SM)/I

Membres

Lgén J.S. Lucas, CEMFA
Adjuc G.R. Lacroix, Adjuc C CEMAT
Adjuc R. Bouchard, Adjuc C CEMFA
Mgén D.W. Langton, CDir ASPFC
M. C. Galigan, directeur général intérimaire – Gestion financière
Col A.J. Stephenson, rep VCEMD
M. J. Frank, retraité du poste de vice-président et économiste en chef du Conference Board du Canada
M. C. Otto, président, Cordiant Capital Inc.

Secrétaire

M. D. Dunn, SM(Fin SM)

Rapport annuel de 2006-2007 du comité de la vérification et de la responsabilisation

Le comité de la vérification et de la responsabilisation (CVR) continue d'assurer la surveillance des activités financières de l'ASPFC. Le rendement du CVR s'améliore d'année en année, car il continue d'entreprendre des mesures pour rendre le processus de surveillance de la vérification interne plus professionnel et appuyer l'indépendance de la vérification interne. Le président du CVR, le Mgén Caron, s'est retiré en juin 2006 et, au cours de l'année, a été remplacé par un civil. Nous avons créé un poste de vice-président, auquel siège actuellement le Cam (retraité) Peter C. Martin. Le comité a exercé des pressions pour que le nouveau président soit un civil afin de satisfaire aux récentes normes professionnelles sur les comités de vérification interne. À l'heure actuelle, le comité compte deux membres civils et on s'attend à ce que ce chiffre grimpe au fil du temps. En plus d'effectuer l'examen des états financiers vérifiés et des rapports de vérification interne de l'ASPFC, le CVR s'est rendu à la BFC Petawawa pour se familiariser avec les activités de la base se rapportant à l'ASPFC. Pendant l'année, le CVR a examiné et mis au point sa charte et a évalué ses activités dans le but d'améliorer son rendement. Le CVR a signalé dans son rapport au CBNP que tous les états financiers sont exacts, selon l'opinion des vérificateurs externes indépendants.

Au nom du comité, Kenneth M. Dye, FCA, président