Défense nationale National Defence

LES RÉSERVISTES...UNE VALEUR SÛRE

RAPPORT ANNUEL 2008-2009

Conseil de liaison des Forces canadiennes

Mise en action des priorités stratégiques

Conseil de liaison des Forces canadiennes
http://www.cflc.forces.gc.ca

Canada

TABLE DES MATIÈRES

Message du président national 4

Message du Chef d'état-major de la Défense 5

Avant-propos 6

Introduction 7

Notre histoire, notre mandat, notre vision et notre mission 7

Environnement opérationnel du CLFC 8

Activités prescrites et réalisations attendues du CLFC 8

Nos intervenants, nos partenaires et nos clients 9

Notre organisation et notre structure de gouvernance 10

Réalisations clés du CLFC en 2008-2009 10

Réalisations – 2008-2009 – Le plan stratégique à l'œuvre 12

Priorité stratégique n° 1 12

Priorité stratégique n° 2 14

Priorité stratégique n° 3 16

L'avenir – Défis à relever en 2009-2010 18

Annexe A 19

Biographies 19

Annexe B 23

Membres du Conseil national 23

Renseignements pour communiquer avec le Secrétariat 24

SMA(AP) DPSAP CS09-0045

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Au nom du Conseil de liaison des Forces canadiennes (CLFC), je suis heureux de présenter le premier rapport annuel du Conseil au ministre de la Défense nationale. Il fait suite à notre plan stratégique quinquennal communiqué récemment et souligne nos principales activités et réalisations de 2008-2009; on y examine de plus les défis que le Conseil devra relever au cours de la prochaine année.

Comme le précise le plan stratégique, le CLFC a pour tâche d'aider les Forces canadiennes à remplir leur mandat opérationnel en permettant aux réservistes de prendre congé de leur emploi civil ou de leur programme scolaire sans être pénalisés quant à leur carrière. Le Conseil collabore avec les employeurs, les législateurs et les établissements d'enseignement de partout au Canada afin de les amener à faire preuve de bonne volonté et à appuyer les réservistes qui servent leur pays ici comme à l'étranger.

Nous visons ainsi à protéger l'emploi des réservistes ou à veiller à ce que leur retour aux études se déroule sans heurts.

Le Conseil appuie également les réservistes individuellement en facilitant leur communication avec leur employeur ou leur établissement d'enseignement.

L'année 2008-2009 en a été une de transition et de changements, car nous nous sommes adaptés à l'environnement stratégique en pleine évolution dans lequel les Forces canadiennes en général, et la Réserve en particulier, doivent maintenant œuvrer. L'arrivée d'une nouvelle directrice exécutive au CLFC et la nomination de deux nouveaux présidents, un pour le Nouveau-Brunswick et, pour la première fois, un président pour les Territoires du Nord-Ouest, ont entraîné un changement dans l'orientation du Conseil. L'adoption de lois sur la protection de l'emploi par le gouvernement fédéral et par les autres provinces a également causé un changement dans l'orientation de notre travail.

Notre plan stratégique quinquennal a été la première étape dans le renforcement de notre cadre de politique et de nos méthodes de fonctionnement. La définition des trois priorités stratégiques, autour desquelles nos efforts vont s'articuler au cours des prochaines années et en fonction desquelles nous pourrons évaluer notre rendement, a constitué une réalisation clés.

Parmi les points saillants décrits dans le rapport figurent ceux-ci : la visite des présidents du CLFC en Afghanistan en janvier 2009, la sensibilisation accrue de la part de nos principaux intervenants et partenaires au sujet de la mission, de la vision et du mandat du CLFC et les progrès continus quant à l'augmentation du nombre d'employeurs, de gouvernements et d'établissements d'enseignement de partout au Canada qui appuient la Réserve et les réservistes.

Le rapport annuel du CLFC, de concert avec le plan stratégique, signale en outre la voie à suivre pour les prochaines années. En 2008-2009, nous avons mis en marche les premières étapes visant l'atteinte des buts que nous avons fixés. En 2009-2010, des progrès seront réalisés à de nombreux chapitres et se poursuivront au cours des prochaines années.

John Craig Eaton
Président national
Conseil de liaison des Forces canadiennes

MESSAGE DU CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE

Au cours des dernières années, la demande concernant la Réserve a augmenté considérablement de pair avec l'engagement du Canada à l'appui de ses partenaires internationaux. Le rôle principal de la Réserve a été, par le passé, d'agir en renfort à la Force régulière dans les opérations au Canada et à l'étranger et l'entraînement des réservistes correspondait, jusqu'à récemment, à ce rôle.

Nous avons toutefois remarqué une hausse importante de la participation de la Réserve aux opérations nationales et internationales et, par conséquent, l'importance des programmes exécutés par le Conseil de liaison des Forces canadiennes a grandi. De plus, l'entraînement des réservistes a changé, afin que les capacités de ceux-ci concordent davantage avec celles de leurs homologues de la Force régulière.

Ces deux développements ont démontré que l'appui des employeurs et des établissements d'enseignement envers la Réserve est plus important qu'il ne l'a été depuis longtemps.

La Stratégie de défense *Le Canada d'abord*, présentée dans l'environnement opérationnel national et international actuel, souligne le rôle de plus en plus croissant de la Réserve; en effet, les réservistes prennent l'initiative dans des situations d'urgence nationale. De toute évidence, ces demandes peuvent être imprévues et d'une durée inconnue, ce qui a pour conséquence que les réservistes doivent parfois se libérer, pour le service, dans des délais très brefs.

En raison des exigences imposées à la Réserve en appui aux opérations internationales, il se peut que les réservistes doivent obtenir congé de leur emploi civil ou de leur établissement d'enseignement pour de longues périodes – jusqu'à dix-huit mois. En outre, le nombre de réservistes dont on a besoin connaît une croissance constante : aujourd'hui, près du quart des rotations de personnel déployé en Afghanistan sont accomplies par des membres de la Réserve.

À tout le moins, certains réservistes auront besoin d'aide pour prendre congé en vue du service ou pour effectuer des ajustements à leur programme d'études.

Le CLFC sert de lien entre le secteur privé et la Réserve pour les questions de soutien des employeurs ainsi qu'entre les employeurs et les réservistes. Les bénévoles civils des entreprises et des établissements d'enseignement qui font partie du Conseil font la promotion de la Réserve et constituent un catalyseur des forces, car ensemble, ils accroissent considérablement les capacités opérationnelles des Forces canadiennes.

Ce premier rapport annuel du Conseil souligne certaines des activités les plus importantes entreprises pour le compte de la Réserve du Canada. Les efforts déployés par les membres du CLFC pour obtenir l'appui des employeurs sont décrits dans les prochaines pages et je les félicite chaleureusement de leur travail. Ils font partie intégrante de l'Équipe de la Défense.

Général W.J. Natynczyk
Chef d'état-major de la Défense

AVANT-PROPOS

Lorsque le Conseil de liaison des Forces canadiennes a publié son premier plan stratégique quinquennal en février 2009, le terrain était prêt pour la mise en œuvre de ses nouvelles priorités stratégiques. Le présent rapport annuel constitue l'étape suivante du développement stratégique du Conseil et présente ainsi un résumé des activités qui ont été réalisées en 2008-2009 en fonction de ces priorités.

Le prédécesseur du Conseil de liaison a été mis sur pied en 1978 dans le but spécifique d'accroître le soutien, de la part des entreprises canadiennes, envers la Réserve, en veillant à ce que les réservistes puissent suivre un entraînement annuel et être déployés en appui aux opérations de la Force régulière. Le Conseil poursuit ce travail avec distinction depuis ce temps-là.

Nous avons décidé de publier un rapport annuel afin de souligner les activités du Conseil et d'offrir un outil dont le Conseil pourrait se servir pour mettre l'accent sur le rôle qu'il acquitte pour le compte de la Réserve du Canada, tant au pays que sur la scène internationale.

Sa structure est conforme à celle du plan stratégique quinquennal, à la définition du mandat, de la mission et de la vision du Conseil ainsi qu'aux trois priorités stratégiques qui orienteront les travaux du Conseil au cours des cinq prochaines années. Les activités décrites dans les pages suivantes mettent en lumière les progrès réalisés par le Conseil quant à l'appui des employeurs. Elles préparent en outre la voie pour les plans de la prochaine année fiscale.

L'année a été fort remplie : publication du plan stratégique, augmentation constante du nombre d'employeurs et d'établissements d'enseignement qui appuient la Réserve, visite des présidents du CLFC en Afghanistan, du nouveau matériel sur les affaires publiques, des mesures menant à la mise en œuvre d'assises nationales de lois sur la protection de l'emploi, le lancement d'un site Web amélioré, etc.

C'est la première fois que le Conseil a l'occasion de faire rapport de manière officielle. Nous espérons que les informations qui y sont présentées s'avéreront utiles et qu'elles encourageront d'autres Canadiens à appuyer notre Réserve, ici et à l'étranger.

Major-général Dennis C. Tabbernor
Chef – Réserves et cadets

INTRODUCTION

Notre histoire

Le programme de soutien des employeurs a vu le jour au Canada il y a plus de 30 ans, quand le Livre blanc de la Défense de 1977 a indiqué la nécessité de mettre sur pied un programme officiel visant à obtenir un appui volontaire de la part des employeurs envers les réservistes. Le Comité national d'appui des employeurs (CNAE) fut créé l'année suivante. En novembre 1992, le CNAE devenait le Conseil de liaison des Forces canadiennes (CLFC) en vertu d'un programme de soutien des employeurs nouveau et élargi qui, peu après, a pris de l'ampleur et a englobé les établissements d'enseignement.

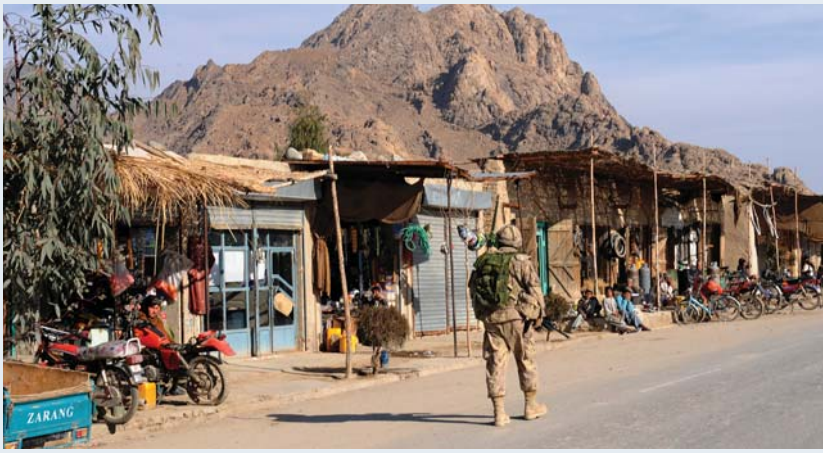
Aujourd'hui, le CLFC est un groupe de chefs d'entreprise civils qui se portent volontaires et déploient des efforts afin de faire la promotion de la Réserve en soulignant les avantages de l'entraînement et de l'expérience des réservistes pour le milieu de travail civil.

Il appuie également les réservistes ainsi que les unités de la Réserve pour les questions qui ont trait au soutien des employeurs.

Le président national, un civil bénévole nommé par le ministre de la Défense nationale, est responsable devant le ministre de l'exécution du mandat du CLFC. Il est assisté d'un vice-président national, de 10 présidents provinciaux et d'un président de territoire, ainsi que de conseils provinciaux, qui sont composés d'environ 200 dirigeants d'entreprises chevronnés et cadres d'établissements d'enseignement. Le Conseil est appuyé par un réseau de membres des services régionaux répartis à la grandeur du Canada. L'administration générale est assurée par le Secrétariat qui se trouve à Ottawa et qui relève du Chef – Réserves et cadets.

Notre mandat, notre vision et notre mission

Le Conseil a pour **mandat** d'accroître la disponibilité des réservistes pour leur permettre de réaliser leurs tâches militaires en obtenant la collaboration des dirigeants de leurs organisations au Canada.



La rue principale de Bazaar-e-Panjwayi, en Afghanistan
– photo : CPL ANDREW SAUNDERS, CAMÉRA DE COMBAT

Nos soldats canadiens lors d'une opération offensive dans le district de Zhari, en Afghanistan.
– photo : CPLC KARL MCKAY, CAMÉRA DE COMBAT

La vision et la mission du Conseil facilitent la mise sur pied de forces militaires et appuient les réservistes ainsi que les employeurs et les enseignants en favorisant les meilleurs rapports possibles, dans le but de veiller à ce que nos réservistes puissent participer facilement à l'entraînement et aux opérations.

Notre vision : *Amener tous les dirigeants d'organisation du Canada à appuyer activement les réservistes.*

Notre mission : *Sensibiliser les dirigeants d'organisation à la situation des réservistes des Forces canadiennes et les inciter à permettre aux réservistes de prendre part à leurs entraînement et opérations en faisant en sorte que cela leur nuise le moins possible.*

ENVIRONNEMENT OPÉRATIONNEL DU CLFC

Les activités opérationnelles du CLFC s'articulent autour de deux tâches clés de la défense (« Mise sur pied des effectifs des éléments et la force » et « Gouvernance des programmes ») qui sont précisées par le Vice-chef d'état-major de la Défense, duquel relèvent le Secrétariat et les services régionaux. De plus, les activités du CLFC contribuent directement à la réalisation de deux des objectifs stratégiques du Vice-chef : *mettre sur pied et maintenir en puissance des forces et contribuer au gouvernement, à la société canadienne et à la communauté internationale*.

Le CLFC lors de la cérémonie provinciale de récompenses tenue à Victoria, C.B. – photo : Cpl DREW DEICS)

ACTIVITÉS PRESCRITES ET RÉALISATIONS ATTENDUES DU CLFC

Les programmes du Conseil sont financés dans le cadre du plan d'activités du Conseil et le Conseil rend des comptes à leur sujet dans le rapport ministériel sur les plans et priorités ainsi que dans les rapports annuels sur le rendement du Ministère.

Les cinq programmes du Conseil, soit le programme ExécuTrek, le programme « Sensibilisation », le Programme d'aide aux réservistes, le Programme d'appui des unités de la Réserve et le Programme de prix et de reconnaissance, ont pour but d'améliorer de façon considérable l'appui des employeurs envers les réservistes.

La réussite de ces programmes est déterminée d'après le degré de soutien qu'ils reçoivent chaque année. Les réalisations attendues du CLFC découlent directement des programmes financés. Ces réalisations sont des déclarations d'appui signées par des employeurs et des établissements d'enseignement, des politiques sur les congés militaires, une meilleure connaissance, par le public, de l'appui des employeurs envers les réservistes, le règlement des conflits entre les réservistes et les employeurs et le suivi à cet égard, l'entraînement annuel des intervenants chargés des congés pour service militaire des unités de Réserve et la réussite de la tenue de cérémonies provinciales, territoriales et nationales de remise de prix.

NOS INTERVENANTS, NOS PARTENAIRES ET NOS CLIENTS

INTERVENANTS

Les organisations et les individus qui s'impliquent aux activités du Conseil visent un but commun : veiller à ce qu'on puisse compter sur les réservistes du Canada lorsqu'on a besoin d'eux. Ces personnes et organisations sont notamment : le ministre de la Défense nationale, le Chef et le Vice-chef d'état-major de la Défense, les chefs opérationnels des Forces canadiennes, le Chef du personnel militaire, le Sous-ministre adjoint (Affaires publiques), les conseils national et provinciaux, les services régionaux et le Secrétariat du CLFC.

PARTENAIRES

Plusieurs organisations externes facilitent la prestation des services du CLFC à ses clients et aident le CLFC à atteindre ses buts. Récemment, le CLFC a signé un protocole d'entente avec Travail Canada qui désignait le CLFC comme point de contact pour les lois sur la protection de l'emploi pour les réservistes. En outre, le CLFC a collaboré avec l'Institut C.D. Howe, la Canada Company, l'Université Royal Roads, les commandants des Forces opérationnelles interarmées et des pays partenaires alliés.

CLIENTS

La Réserve du Canada doit être prête sur le plan opérationnel et, par conséquent, le Conseil doit répondre aux besoins de tout un éventail de clients par le biais de ses programmes d'approche et de sensibilisation.

Le CLFC sert divers clients, notamment des employeurs, des associations d'entreprises et des fédérations, des éducateurs, des établissements d'enseignement, des réservistes et des unités de Réserve.

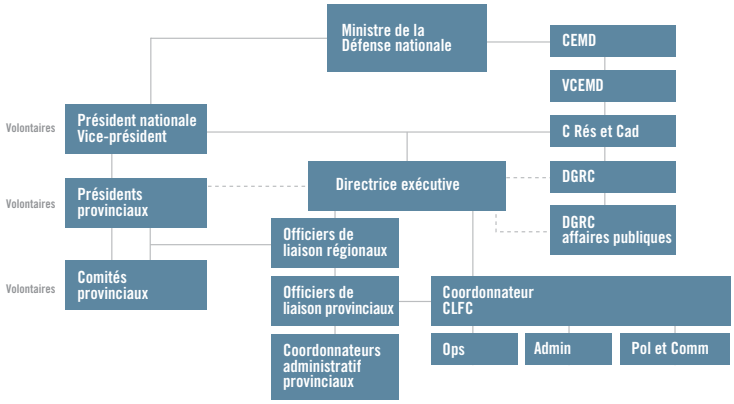
Les employeurs se renseignent sur l'hélicoptère CH-146 Griffon pendant un ExecuTrek à la BFC Borden.
– photo : soldat RYAN WINTON)

NOTRE ORGANISATION ET NOTRE STRUCTURE DE GOUVERNANCE

Le CLFC est un groupe de dirigeants d'entreprises dirigé par un président national nommé par le ministre et appuyé par un Secrétariat national qui a à sa tête une directrice exécutive civile relevant du Chef – Réserves et cadets et du Président national. Ce lien hiérarchique double permet de s'assurer que les rapports avec les chefs opérationnels des Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale, ainsi qu'avec les échelons politiques du Ministère, sont préservés. Le tableau 1 précise les rapports hiérarchiques du secteur bénévole et de l'organisation militaire.

En 2008-2009, le CLFC a entamé un examen de sa structure de gouvernance, qui sera terminé en 2009-2010. De plus, dans le cadre du renforcement de sa structure de gouvernance, le Conseil a approuvé, en 2008-2009, un cycle officiel de planification des activités, de sorte que ses activités concordent davantage avec celles du ministère de la Défense nationale.

Tableau 1 : Rapports hiérarchiques



RÉALISATIONS CLÉS DU CLFC EN 2008-2009

LOIS PROVINCIALES, TERRITORIALES ET FÉDÉRALE SUR LA PROTECTION DE L'EMPLOI

Les lois de protection de l'emploi reconnaissent le rôle primordial joué par le service des réservistes et les sacrifices que ces derniers font pour le pays.

Les lois promulguées partout au Canada au cours des dernières années correspondent à l'engagement des gouvernements fédéral et provinciaux à faire en sorte que les réservistes puissent s'acquitter de leurs fonctions militaires sans mettre en péril leur gagne-pain civil.

Depuis l'automne 2006, neuf provinces ont promulgué des lois appuyant l'octroi de congés militaires et offrant une protection de l'emploi des réservistes qui demandent de s'absenter en raison du service militaire. L'Alberta a déposé une loi de la sorte en février 2009 et le gouvernement du Yukon a lancé des consultations publiques à cet égard en janvier 2009.

En avril 2008, le gouvernement du Canada a modifié le *Code canadien du travail* afin d'offrir une protection de l'emploi aux réservistes qui occupent des postes au sein d'entreprises sous réglementation fédérale. De cette façon, on prend également en compte les réservistes qui fréquentent des établissements d'enseignement post-secondaire en leur permettant de conserver leur statut d'étudiant en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants, en les exemptant de l'accumulation d'intérêts et des obligations de paiement pendant qu'ils sont en congé militaire.

Un protocole d'entente a été conclu, en février 2009, entre le Secrétariat du CLFC et le Programme du travail de Ressources humaines et du Développement des compétences. Ce protocole veille à ce que chaque organisation soit sensibilisée aux responsabilités de l'autre partie. Essentiellement, il offre les assises en fonction desquelles le CLFC participera aux discussions sur différents sujets, notamment sur la meilleure façon de communiquer avec les réservistes et les unités de la Réserve, ainsi que les étapes nécessaires pour régler les conflits potentiels et perçus entre les réservistes et leurs employeurs et établissements d'enseignement.

PLAN STRATÉGIQUE 2009-2013 DU CONSEIL DE LIAISON DES FORCES CANADIENNES

Le plan stratégique quinquennal 2009-2013 du Conseil a été lancé le 5 février 2009.

Ce plan décrit la mission, la vision et le mandat du Conseil, de même que les trois priorités stratégiques qui vont orienter les activités du Conseil au cours des prochaines années.

Ces priorités concordent avec, et appuient, celles du gouvernement du Canada et du ministère de la Défense nationale. Le plan sera revu chaque année et mis à jour au besoin.

Priorité stratégique n° 1 : *Renforcer les relations avec les principaux intervenants internes et externes.*

Priorité stratégique n° 2 : *Favoriser la compréhension et l'application de la loi sur la protection des emplois des réservistes.*

Priorité stratégique n° 3 : *Atteindre l'excellence opérationnelle.*

VISITE DU CLFC EN AFGHANISTAN

En janvier 2009, le vice-président et quatre présidents provinciaux se sont rendus en Afghanistan. Ils étaient accompagnés de la directrice exécutive du CLFC et du Chef d'état-major de la Réserve terrestre. L'équipe a assisté à des réunions en Allemagne, au Moyen-orient, à Kandahar et au Camp Nathan Smith. Elle a rencontré les officiers supérieurs de la Force opérationnelle interarmées de même que de nombreux réservistes qui servent au quartier général et au sein d'unités de première ligne et d'unités de soutien. Des discussions, officielles et officieuses, ont eu lieu avec environ 300 réservistes.

La visite du théâtre des opérations revêt une importance stratégique pour le CLFC, car elle permet aux présidents de cibler leurs efforts, sur le plan opérationnel, à l'intention des réservistes.

Le CLFC à l'assemblée générale sur le terrain d'aviation de Kandahar, en Afghanistan. – photo de courtoisie du CLFC)

RÉORGANISATION DU CLFC ET NOMINATIONS

Dans le cadre de la transition du CLFC, en 2008-2009, le directeur exécutif de longue date, M. Léo Desmarteau, a pris sa retraite et a été remplacé par Mme Valerie Keyes, le 12 mai 2008. Mme Elisabeth Rybak, directrice générale de TrustMeSecurity, a été nommée présidente provinciale du Nouveau-Brunswick et, en décembre 2008, le premier président des Territoires du Nord-Ouest a été nommé : M. Kevin McLeod, directeur Routes et Marine du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

En outre, la mise en œuvre nationale complète de l'organisation des services régionaux a eu lieu cette année et on a désigné les officiers de liaison régionaux de chacune des cinq régions du pays, en plus de renforcer le groupe des officiers de liaison.

La réorganisation du Secrétariat a consisté notamment à la création d'une section de politique et de communications responsable de l'élaboration d'un cadre de politique pour le CLFC, de la production de documents stratégiques et de la coordination de matériel à présenter à de nombreux publics.

CADRE DE RESPONSABILISATION

Le gouvernement a exigé d'être proactif et, ainsi, le CLFC a élaboré un cadre de responsabilisation qui comprend des dispositions sur la description et l'atténuation des risques, la divulgation proactive des dépenses de réceptions et de voyages et les bases du cadre de mesure du rendement du CLFC.

RÉALISATIONS – 2008-2009 – LE PLAN STRATÉGIQUE À L'ŒUVRE

Les résultats de cette année fort remplie, quant aux activités et aux réalisations du Conseil, sont présentés ci-dessous, jumelés aux priorités stratégiques correspondantes.

Priorité stratégique n° 1 : Renforcer les relations avec les principaux intervenants internes et externes

… en prenant des mesures et en établissant des partenariats stratégiques avec :

- Le ministre de la Défense nationale et d'autres dirigeants ministériels clés
- Les chefs des éléments et les commandements opérationnels
- Les groupes de dirigeants des principales organisations
- Les partenaires et intervenants externes favorables externes

CONFIRMATION DE L'APPUI DES PRINCIPAUX INTERVENANTS INTERNES QUANT À LA VISION, À LA MISSION ET AU MANDAT DU CLFC

Le président national et la directrice exécutive ont tenu des réunions périodiques avec les intervenants clés de la Défense nationale et des Forces canadiennes, dans le but de confirmer le rôle du CLFC comme catalyseur important des forces qui garantit que les réservistes sont disponibles pour satisfaire aux exigences opérationnelles des Forces canadiennes.

Le Conseil national s'est réuni à trois reprises pendant l'année, y compris une séance consacrée à la planification stratégique. Cette séance a eu pour résultat la production du plan stratégique quinquennal du Conseil.

Le plan stratégique a été très bien accueilli, ce qui indique son importance pour la Réserve et pour les programmes et activités du CLFC qui découlent du plan et de ses activités continues.

La Caporal-chef Anouk Beauvais, une réserviste, lors d'une patrouille en Afghanistan.
– photo : Cpl SIMON DUSCHENE, CAMÉRA DE COMBAT)

IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX INTERVENANTS ET DES INTERACTIONS CIBLÉES PRÉVUES

Dans le cadre de l'élaboration des plans d'engagement stratégique du CLFC, le Conseil a précisé les intervenants internes et externes avec lesquels on doit collaborer pour appuyer la Réserve et les réservistes. Les partenaires externes, qui sont distincts des intervenants internes de la Défense nationale et des Forces canadiennes, sont notamment Travail Canada, la Canada Company et des ministères de la Défense d'autres pays et leurs représentants à Ottawa. Des réunions ont eu lieu périodiquement partout au Canada et il en sera de même en 2009-2010.

Nous nous sommes également intéressés à nos alliés. Le président national et la directrice exécutive ont assisté aux *American Freedom Awards* qui ont eu lieu à Washington D.C. en septembre 2008 afin de souligner l'apport des employeurs qui offrent un appui. La directrice exécutive a rencontré des représentants de l'organisation *Employer Support for the Guards and Reserves* afin de partager les expériences vécues quant à l'appui des employeurs.

En mars 2009, le président national, accompagné du président de la Colombie-Britannique et de la directrice exécutive, a assisté à la Conférence internationale sur

La directrice exécutive est accueillie par les membres de la force de la Nouvelle Zélande. – photo de courtoisie par la NZDF)

l'appui des employeurs aux réservistes de Sydney, en Australie, où des pays partenaires se sont réunis pour discuter de questions portant sur les réservistes et l'appui des employeurs.

On a notamment parlé de la valeur stratégique de la Réserve, de la protection du service de la Réserve, de l'aide financière pour les employeurs, des méthodes intégrées de prestation de services de santé, de l'utilité des protocoles d'entente et du soutien post-opérationnel accordé à la Réserve.

APPROBATION DU PLAN STRATÉGIQUE QUINQUENNAL ET PRÉPARATION DES MISES À JOUR RÉGULIÈRES AU COURS DE LA PÉRIODE DE CINQ ANS

Le CLFC a atteint un but important (une **réalisation clé**), soit la publication d'un plan stratégique pour la période 2009-2013. Les trois priorités stratégiques précisées dans le présent rapport constitueront la base à partir de laquelle le CLFC exécutera ses programmes et évaluera ses réalisations à titre de catalyseur des forces. Au besoin, le plan sera modifié au cours des prochaines années, en fonction des priorités changeantes du gouvernement et du Ministère.

COLLABORATION CONTINUE AVEC LES INTERVENANTS À L'APPUI DU MANDAT ET DES ACTIVITÉS DU CLFC

Le *Bout de Papier*, qui a été créé en août 2008, est le bulletin stratégique de la directrice exécutive. Il est publié tous les deux mois à l'intention des intervenants clés et des partenaires du CLFC et il présente des renseignements stratégiques sur tout un éventail de sujets. Les numéros précédents ont d'ailleurs parlé de l'Opération Connection – Garder le contact avec les Canadiens, de la transformation stratégique des ressources humaines et de la visite des présidents du CLFC en Afghanistan.

Le CLFC a été représenté à quatre salons professionnels en 2008, dans le cadre de son programme Sensibilisation, y compris à la Conférence nationale des gestionnaires qui a eu lieu à Vancouver, à la Conférence annuelle de la Fédération canadienne des municipalités à Québec, au 58e Congrès et salon annuel des municipalités de Terre-Neuve-et-Labrador et à la réunion de l'Association des municipalités de l'Ontario. À ces événements et à d'autres, les dirigeants du CLFC ont eu l'occasion d'informer les intervenants, les partenaires et les clients au sujet des services offerts par le Conseil de même que sur l'importance stratégique de la Réserve au Canada.

APPROBATION DU PLAN D'ACTIVITÉS PAR LE MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

Étant donné la nature des activités du CLFC, la majeure partie du financement du Conseil doit être approuvée pour chaque activité. Ces activités sont de plus en plus complexes et, ainsi, le Conseil met en place un nouveau système en vertu duquel les activités du CLFC seront approuvées au préalable, à tout le moins, chaque trimestre et par la suite chaque année.

Ce changement quant à l'approbation du financement a reçu un vaste appui dans l'ensemble du Ministère et les intervenants remarqueront des améliorations dans la prestation des services au début de 2009-2010. Le renforcement des mécanismes hiérarchiques et de responsabilisation du CLFC produiront simultanément des résultats au cours des prochains mois et des prochaines années.

REMISE DU RAPPORT ANNUEL À TOUS LES INTERVENANTS INTERNES ET EXTERNES

Le CLFC a entrepris l'étape logique suivante, après la publication du plan stratégique, soit la production d'un premier rapport annuel à remettre au ministre de la Défense nationale (celui-ci). Ce rapport sera dorénavant produit chaque année, en juin, et il servira à présenter au public et à évaluer les activités du Conseil. La prochaine étape portera sur l'élaboration plus poussée d'un cadre de mesure du rendement, qui concordera avec les critères de responsabilité en matière de rendement du Ministère.

DOCUMENTS ACTUELS ET MIS À JOUR DES AFFAIRES PUBLIQUES POUR LE CLFC

Deux nouveaux guides ont été publiés en mars 2009, remplaçant les versions antérieures.

Le *Guide des réservistes* donne des renseignements sur les activités du CLFC qui s'adressent aux réservistes et comprend des instructions sur la façon de se prévaloir des services du Conseil. Le *Guide des employeurs* décrit l'utilité des réservistes pour une organisation civile et indique les raisons pour lesquelles les réservistes ont besoin de congés pour leur service.

L'*Alliance* est le bulletin trimestriel du CLFC. Son tirage est de 10 000 exemplaires et il est distribué à ceux et celles qui sont intéressés par le CLFC et par l'appui des réservistes. Les articles qui paraissent dans ce bulletin portent sur les activités et les réalisations du CLFC. L'*Alliance* présente notamment des renseignements sur les événements ExécuTrek, les lois sur la protection de l'emploi et les prix du CLFC, ainsi que des témoignages de réservistes et de leurs employeurs.

Les soldats canadiens et afghans patrouillent dans un champ d'opium en Afghanistan.
– photo : Cpl SIMON DUSCHENE, CAMÉRA DE COMBAT)

Priorité stratégique n° 2 : Favoriser la compréhension et l'application de la loi sur la protection des emplois des réservistes

… en menant des activités dans les secteurs suivants :

- Sensibilisation
- Communication
- Contribution à l'élaboration de règlements
- Sollicitation des commentaires des principales entreprises, organisations commerciales et institutions d'enseignement où œuvrent les réservistes sur l'impact des lois afin d'orienter les prochaines initiatives

ÉLABORATION DE POLITIQUES PLUS INCLUSIVES EN TENANT COMPTE DES COMMENTAIRES DES EMPLOYEURS ET DES ASSOCIATIONS COMMERCIALES

De toute évidence, la question de la mise en œuvre d'une foule de lois sur la protection de l'emploi des réservistes par toutes les compétences est une tâche importante.

Deux assemblées locales ont eu lieu avec un large groupe représentatif de réservistes déployés en Afghanistan et ont souligné, notamment, le peu de compréhension et de préoccupation au sujet de la mise en œuvre des lois sur la protection de l'emploi. Par conséquent, la participation du CLFC à la rédaction des lois de plusieurs compétences est devenue plus importante en 2008-2009 qu'auparavant. Par ailleurs, bien que le CLFC n'*interprète* pas les divers documents légaux, le Conseil et le Secrétariat ont collaboré cette année avec des intervenants clés afin de s'assurer que les réservistes et les employeurs comprennent les répercussions qui découlent de ces lois. Cette collaboration continue avec les employeurs et les associations d'entreprises a également favorisé une meilleure compréhension des lois et on peut voir l'influence du Conseil dans la défense accrue des politiques correspondantes qui influent sur l'emploi des réservistes et ce, dans un large éventail d'organisations.

COMMENTAIRES AUX MINISTRES DU TRAVAIL AU SUJET DES CHANGEMENTS APPORTÉS AUX CODES DU TRAVAIL DU CANADA ET DES PROVINCES

Outre la signature d'un protocole d'entente par le CLFC et Travail Canada, qui a représenté une **réalisation clé** de 2008-2009, les membres du CLFC collaborent avec les ministres du Travail provinciaux.

Les points de vue et les rôles du CLFC étaient également pris en compte dans la présentation faite par le ministre fédéral du Travail à la réunion fédérale-provinciale-territoriale de 2009.

REMISE D'UN RAPPORT AU MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE SUR LES RÉSULTATS ET LES IMPLICATIONS DE LA LÉGISLATION FÉDÉRALE PROTÉGEANT LES EMPLOIS

L'évaluation de la loi fédérale sur la protection de l'emploi est une initiative lancée en 2008-2009 et le président du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense a demandé à ce qu'on fasse le point, chaque année, sur cette loi.

Le rapport, qui sera présenté au ministre de la Défense nationale vers le début de juillet 2009, souligne les problèmes qui sont survenus depuis l'entrée en vigueur du projet de loi C-40, y compris les difficultés à obtenir un congé d'agences et de ministères sous réglementation fédérale, les éventuels problèmes de relations de travail, etc.

PLAN D'ACTION APPUYANT LES LOIS FÉDÉRALE ET PROVINCIALES MISES EN ŒUVRE PAR LE SECRÉTARIAT

Dans le cadre de l'orientation stratégique communiquée par le Conseil national, le Secrétariat a élaboré une matrice de comparaison des lois de toutes les compétences du Canada. L'élaboration d'un plan d'action global, destiné à reconnaître et à proposer la rationalisation des différences qui surgiront, constituera la prochaine étape du processus.

MISE EN PLACE PAR LES GOUVERNEMENTS D'UNE POLITIQUE DE MESURES INCITATIVES POUR LES EMPLOYEURS

En réponse aux préoccupations exprimées par les employeurs et les associations commerciales partout au Canada, les présidents du CLFC ont commencé à recueillir des renseignements sur les avantages tangibles, pour les employeurs, de leur appui aux déploiements de la Réserve. En collaboration avec la Canada Company et l'Institut C.D. Howe, le CLFC a lancé un examen plus poussé des options, y compris des incitatifs fiscaux et des paiements au comptant. Ce sujet complexe demeurera important en 2009-2010.

NOMINATION D'UN INTERMÉDIAIRE PROVINCIAL ENTRE LES FORCES CANADIENNES ET CHAQUE PROVINCE

À la demande du ministre de la Défense nationale, le Conseil a fait participer les gouvernements provinciaux et a suscité la désignation d'un ministre ou d'un député qui représenterait les intérêts militaires dans chaque province. À ce jour, des nominations ont été effectuées

en Nouvelle-Écosse, au Manitoba, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique. Le CLFC continuera à inciter les autres provinces à agir de la sorte en 2009-2010.

EXAMEN APPROFONDI DE LA LÉGISLATION DANS LES PAYS ÉTRANGERS

Dans le cadre des préparations en vue de la Conférence internationale sur l'appui des employeurs aux réservistes, qui a eu lieu à Sydney, en Australie, du 23 au 26 mars 2009,

le CLFC a entrepris un examen approfondi des lois sur la protection de l'emploi qui ont été promulguées par nos pays alliés clés.

Bien que des différences importantes soient apparues quant à l'application de certaines lois, il ne fait nul doute que nous partageons les mêmes préoccupations générales au sujet de la disponibilité et du bien-être des réservistes. À l'aide du mécanisme d'examen des lois, qui se poursuivra en 2009-2010, le CLFC sera mieux en mesure de conseiller le Ministère au sujet des options possibles pour la prestation des services, les communications et l'appui des employeurs.

Priorité stratégique n° 3 : Atteindre l'excellence opérationnelle

… dans le cadre de toutes les activités du Conseil :

ADOPTION DE MOYENS TECHNOLOGIQUES EFFICACES, DONT L'ÉTABLISSEMENT D'UNE BASE DE DONNÉES NATIONALE

Les efforts déployés jusqu'à maintenant pour la mise à jour des bases de données existantes des employeurs participants ont consisté notamment à effectuer un examen préliminaire de nos données actuelles, qui a permis de repérer des lacunes importantes et qui a donné lieu à l'élaboration de propositions sur la création d'une base de données maîtresse, les mesures de contrôle de l'accès et la gestion de l'information exclusive.

En 2009-2010, les six bases de données du CLFC seront réunies en une plate-forme Web à laquelle tous les bénévoles civiles et les militaires du CLFC pourront accéder et qui offrira ainsi un mécanisme à l'aide duquel les présidents provinciaux et territorial pourront jouer un rôle proactif dans les activités régulières de prise de contact avec les employeurs.

RATIONALISATION DES PROCÉDURES DE FINANCEMENT ET D'APPROBATION, Y COMPRIS LE FINANCEMENT DU PROGRAMME

En 2008-2009, le CLFC a élaboré des propositions pour simplifier les processus de financement et d'approbation. Ainsi, à court terme, les présidents et le Secrétariat auront plus de latitude pour gérer les fonds et pour préparer les activités adéquates permettant de respecter le mandat du CLFC. Le renforcement des méthodes administratives, financières et de responsabilisation du Conseil est le résultat direct des mesures mises de l'avant au cours de l'année.

RENOUVELLEMENT DU PROGRAMME EXÉCUTREK EN OFFRANT DES « EXPÉRIENCES DE VIE » À L'ÉCHELLE DU CANADA AVEC L'APPUI ENTHOUSIASTE DES FORCES CANADIENNES AINSI QUE LORS ÉVÉNEMENTS D'ENVERGURE

Le programme ExécuTrek donne aux employeurs, aux établissements d'enseignement, aux superviseurs et aux professionnels des ressources humaines un aperçu direct de la qualité de l'entraînement militaire et des avantages que les réservistes en retirent, à savoir les aptitudes professionnelles, les aptitudes en leadership et en gestion, les valeurs, l'éthique du travail et bien plus.

En 2008-2009, le CLFC a tenu 19 événements ExécuTrek et a ainsi accueilli 497 invités civils.

Environ 390 invités ont signé des déclarations d'appui envers la Réserve, 335 invités ont précisé que leur organisation allait adopter des politiques sur les congés militaires et 280 invités ont indiqué qu'ils allaient offrir volontiers des congés.

PLANIFICATION EFFICACE DES RESSOURCES EN ENGLOBANT TOUTES LES RÉGIONS POUR TENIR COMPTE DU CALENDRIER DES DÉPLOIEMENTS

Une étape devait de toute évidence être réalisée au cours de l'année, soit l'amélioration de la concordance entre les plans du CLFC et la rotation des forces militaires en Afghanistan, dans le but de s'assurer que les employeurs ont l'occasion de voir leurs employés réservistes à l'œuvre durant leur entraînement avant le déploiement.

La promotion d'événements ExécuTrek « nationaux », où des employeurs de plus d'une province peuvent participer à un événement d'envergure à l'aide d'une dépense raisonnable de fonds du CLFC, constitue une étape importante qui permet de faire en sorte que le CLFC respecte son mandat quant à l'appui des employeurs.

CONFORMITÉ DE LA GOUVERNANCE DU CLFC AVEC SES RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS

Dans la foulée de l'examen stratégique du CLFC et de ses activités, que le Conseil a réalisé en 2008-2009, un examen des règlements administratifs du Conseil a été lancé en février 2009. Les règlements administratifs ont trait à la structure organisationnelle, aux rapports hiérarchiques et aux pouvoirs et responsabilités de chacune des parties qui composent le Conseil. On demandera au ministre d'entériner, d'ici l'été 2009, les règlements administratifs révisés, après quoi le Secrétariat entreprendra un examen complet de toutes les instructions permanentes d'opération du Conseil.

MISE EN PLACE DE LA STRUCTURE DES SERVICES RÉGIONAUX

Une étape importante a été franchie en 2008-2009 grâce à la mise en œuvre à l'échelle nationale d'une structure de services régionaux, qui représente le volet militaire du Conseil et qui aide les présidents provinciaux à organiser les événements d'appui des employeurs, en plus d'aider la chaîne de commandement militaire sur les questions du soutien aux unités de Réserve et aux réservistes. Le Chef – Réserves et cadets nomme des officiers de liaison régionaux et des officiers de liaison à la grandeur du pays; ces derniers disposent ainsi d'un mandat de trois ans et suivent les directives dans leurs nouvelles attributions.

HARMONISATION DES PLANS D'ACTIVITÉS DES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX

Pour que le CLFC atteigne ses buts quant à l'appui des employeurs et au soutien des réservistes et des unités de Réserve, tous les paliers du Conseil élaborent des plans d'activités qui sont ensuite chiffrés et financés au niveau central. En raison de l'obligation d'atteindre les objectifs fixés, il est de plus en plus important que les plans provinciaux et territoriaux soient conçus de manière stratégique à l'aide d'une participation considérable des organisations militaires de soutien. Par l'entremise des mécanismes du plan stratégique, des services régionaux renforcés et d'une plus grande visibilité pour la haute direction du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, ainsi que du nouveau cadre de responsabilisation, le Conseil est désormais mieux en mesure de se prévaloir de l'entraînement et du soutien militaires nécessaires. En outre, l'acceptation officielle du processus de planification des activités continuera à améliorer la concordance entre les plans d'activités fédéral et provinciaux/territoriaux.

ÉTABLISSEMENT DE BALISES POUR QUE LE CONSEIL DEMEURE EFFICACE

Les réalisations mesurables clés des programmes du CLFC sont des déclarations d'appui et des politiques sur les congés militaires.

En 2008-2009, des membres du Conseil ont entamé l'élaboration d'un ensemble de paramètres à l'aide desquels il sera possible de mesurer les réalisations du CLFC en fonction des priorités stratégiques. Ces travaux se poursuivront en 2009-2010 et un tableau de bord prospectif complet pour le CLFC sera intégré à celui du Vice-chef d'état-major de la Défense.

L'AVENIR – DÉFIS À RELEVER EN 2009-2010

Les mesures prises en 2008-2009 ont mis en marche d'autres changements et activités pour 2009-2010. L'année 2010 sera particulièrement difficile pour les Forces canadiennes qui, outre la poursuite de la participation à la mission en Afghanistan et à d'autres missions de moindre envergure partout dans le monde, devra appuyer les autorités civiles pendant les Jeux Olympiques et les Jeux paralympiques de 2010 à Vancouver et les sommets du G8/G20.

Il ne fait donc nul doute que la disponibilité des réservistes sera cruciale pour l'exécution de la mission et du mandat des Forces canadiennes, tant au pays et qu'à l'étranger.

Le CLFC ne sera pas à l'abri des problèmes avec lesquels les Forces canadiennes devront composer et le Conseil devra ainsi évoluer en fonction des changements et des développements qui surviendront. Le plan d'action de l'année prochaine porte notamment sur la modernisation du programme ExécuTrek. En effet, à partir de 2009, on mettra davantage l'accent sur les événements ExécuTrek nationaux, grâce auxquels des employeurs de partout au pays pourront voir des exercices d'envergure, y compris ceux réalisés par des membres des Forces canadiennes qui se préparent en vue de déploiements internationaux. Par le biais de ses programmes, le Conseil visera une augmentation considérable au Canada du nombre d'employeurs offrant un appui. La reconnaissance des employeurs, à l'aide de la Cérémonie nationale de remise de prix qui aura lieu à Ottawa en juin 2009, sera une **réalisation clé** de 2009-2010.

Le Conseil continuera également à faciliter la mise en œuvre des lois de protection de l'emploi, tout en collaborant avec des acteurs clés du Canada et d'autres pays. L'amélioration des structures de rapport financières, administratives et internes constituera également une étape importante.

Les membres de la Réserve navale mettent en pratiquent leurs habiletés pour les prochains Jeux Olympiques à Vancouver – photo : Cpl RODERICK HOPP)

Les soldats montent à bord d'un hélicoptère CH-147 Chinook sur le terrain d'aviation de Kandahar, en Afghanistan. – photo :Capt STEVE HAWKEN)

ANNEXE A

John Craig Eaton, KStJ, O. Ont, D.Com

Président national, Conseil de liaison des Forces canadiennes
Président du conseil d'administration, Eaton's of Canada

En plus d'être philanthrope de renom, John Craig Eaton est surtout connu pour son engagement personnel envers toutes les organisations auxquelles il adhère.

En 1986, M. Eaton est nommé coprésident du chapitre ontarien du Comité national d'appui des employeurs. En 1989, il devient président national du Conseil de liaison des Forces canadiennes (CLFC) et il continue de diriger la croissance et le développement de cette organisation qui est devenue un modèle exceptionnel de l'appui à la Réserve par les employeurs. M. Eaton a réussi à amener bon nombre de Canadiens très en vue à consacrer eux aussi de leur temps et de leur énergie au profit du CLFC et des réservistes. En 2003, M. Eaton est nommé premier président du Conférence international sur l'appui des employeurs aux réservistes.

Le travail de M. Eaton au sein de la Réserve à titre de colonel honoraire du 400e Escadron (ville de Toronto) et de Negaune (lieutenant-colonel honoraire) du 3e Groupe de patrouille des Rangers canadiens lui a permis de constater l'importance cruciale des réservistes au sein des Forces canadiennes et le large éventail de compétences dont ceux-ci font profiter leurs employeurs civils. En reconnaissance des services bénévoles qu'il a rendus aux Forces canadiennes, il s'est vu décerner le Médaillon des Forces canadiennes pour service distingué et la Médaille du Jubilé d'or de la Reine.

M. Eaton est réputé pour son engagement communautaire total et dynamique. Il occupe de nombreux postes de direction : il est notamment membre du conseil d'administration de la Timothy Eaton Memorial Church, président honoraire fondateur de la Fondation canadienne de l'ouïe, membre du conseil consultatif de l'Institute of Child Study, administrateur honoraire de l'Upper Canada College Foundation, directeur honoraire de Canards Illimités Canada et, enfin, administrateur de la John C. and Sally Horsfall Eaton Foundation.

Miller H. Ayre, C.M., M.B.A., LLD

Vice-président national, Conseil de liaison des Forces canadiennes

Miller Ayre est éditeur émérite du quotidien *The Telegram* (St-Jean (T.-N.)), président de Mansbord Incorporated et directeur de Other Ocean Interactive Inc. Il est vice-président national du Conseil de liaison des Forces canadiennes, membre du conseil consultatif du Royal Newfoundland Regiment et administrateur de l'Institut canadien de recherche et de formation sur la surdité et de la Fondation Québec-Labrador.

Il a été président de la Chambre de commerce du Canada, du Conseil canadien du commerce de détail, de la Newfoundland Medicare Commission et du conseil consultatif de la faculté d'administration des affaires de l'Université Memorial et vice-président de l'École nationale de théâtre du Canada. Il a été directeur national de la Société canadienne du cancer et du Conseil économique du Canada et président provincial de la Commission de l'unité canadienne. Il a siégé au conseil d'administration de plusieurs sociétés ouvertes cotées à la Bourse de Toronto, dont Aliant et ResourceCan Limited.

Il est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en économie de l'Université Harvard et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill. Il est membre de l'Ordre du Canada et titulaire d'un doctorat honorifique en droit de l'Université Memorial.

Major-Général Dennis C. Tabbernor, OMM, CD

Chef – Réserves et Cadets

Le major-général Dennis C. Tabbernor, OMM, CD, est promu au grade actuel et est nommé Chef-Réserves et Cadets en mai 2008. Il a commencé sa carrière militaire comme Réserviste au Royal Winnipeg Rifles en septembre 1967. Il y passe cinq ans à titre de carabinier, de caporal, de caporal-chef, de sous-lieutenant et de lieutenant. En mai 1972, il transfère à la Force régulière. Au terme de son entraînement d'infanterie, il est affecté au 3e Bataillon du Royal Canadian Regiment, à Petawawa, où il est commandant de peloton. Par la suite, il occupe divers postes régimentaires : commandant de peloton et commandant adjoint de compagnie au Régiment aéroporté du Canada; commandant – adjoint de compagnie au 3e Bataillon du Royal Canadian Regiment; commandant de compagnie au 1er Bataillon du Royal Canadian Regiment et commandant du Lake Superior Scottish Regiment.

En juin 1993, le major-général Tabbernor transfère à la Force de réserve et retourne à Winnipeg où il est employé au Quartier-général du district de Manitoba-Lakehead comme officier supérieur d'état-major – Administration et ensuite comme officier supérieur d'état-major – Opérations. En novembre 1994, il assume le commandement de son régiment d'origine, The Royal Winnipeg Rifles. Un an plus tard il est promu colonel et nommé commandant du district de Manitoba-Lakehead, puis du 38e Groupe-brigade du Canada. En juillet 1999, il est nommé chef d'état-major adjoint au Secteur de l'Ouest de la Force terrestre et, en mars 2000, il est affecté auprès de la Force de stabilisation (SFOR) en Bosnie-Herzégovine, comme chef d'état-major adjoint Opérations, au Quartier-général de la Division multinationale du Sud-Ouest. En septembre 2000, il est promu brigadier-général et il est désigné commandant-adjoint du Secteur de l'Ouest de la Force terrestre. En avril 2003, il est nommé commandant de la Force opérationnelle interarmée Canadienne en Asie du Sud-Ouest et en novembre 2003 il occupe la fonction de Directeur Général Réserve terrestre. En avril 2007, il est assigné au Commandement de la Transition conjointe de la sécurité en Afghanistan à titre de Général Commandant-adjoint du développement de l'Armée afghane.

Major-général Tabbernor est diplômé de l'École d'état-major des Forces canadiennes, du Collège de commandement et d'état-major de la Force terrestre canadienne et du Collège d'état-major et de commandement des Forces canadiennes (cours supérieur des études militaires et cours des études de sécurité nationale). Il est marié à Christine et ils ont deux enfants – John et Elizabeth.

Valerie A. Keyes, CD, MA

Directrice exécutive – Conseil de liaison des Forces canadiennes

Valerie Keyes a été nommée directrice exécutive du Conseil de liaison des Forces canadiennes en mai 2008. Dans ses fonctions antérieures, Mme Keyes occupait le poste de directrice générale de la Coordination des politiques et des communications à l'Agence de logement des Forces canadiennes et elle a également été directrice adjointe du secteur Politique de l'hémisphère occidental (Relations avec l'Amérique latine et les Caraïbes) du ministère de la Défense nationale. Elle a aussi été précédemment chef de l'équipe d'examen des ressources du Groupe des politiques, conseillère spéciale (Défense) auprès du Sous-ministre délégué de la Défense nationale et directrice adjointe de la Direction de la politique des minéraux et des métaux de Ressources naturelles Canada.

Native de Toronto, Valerie a fréquenté la St. Clement's School de Toronto et la Königin Luisen Stiftung de Berlin, en Allemagne. Elle obtient un baccalauréat spécialisé (B.A.) du Trinity College de l'Université de Toronto, avant de terminer avec succès le programme de maîtrise ès arts en études sur la conduite de la guerre du Collège militaire royal du Canada, devenant ainsi la première femme et réserviste à atteindre ce but.

Valerie joint la Réserve des communications des Forces canadiennes en 1975 et devient officier des communications et du génie électrique en 1976. Elle a occupé des postes à temps plein et à temps partiel, dont ceux de commandant adjoint des Escadrons de communications à Baden-Soellingen, Allemagne et à Edmonton, Alberta ainsi que celui d'officier d'état-major (opérations et entraînement) au quartier-général du Commandement à Ottawa.

En 1987,Valerie quitte le service militaire à temps plein et entre dans la Fonction publique en tant qu'agente de planification d'urgence à Travaux publics Canada. Elle passe ensuite au ministère de la Défense nationale en 1990 où elle occupera les fonctions d'agente de liaison avec le Cabinet. Elle agit ensuite, de 1993 à 1995, à titre de conseillère sur les politiques de défense auprès du Secrétariat de la politique étrangère et de la défense du Bureau du Conseil privé. De 1995 à 1997, Valerie est conseillère spéciale auprès de l'adjudant général de l'Armée britannique pour les questions ayant trait aux politiques et à la doctrine de maintien de la paix, de même qu'à l'éthos et au leadership. Valerie rejoint le Groupe des politiques du ministère de la Défense nationale, où elle assure la responsabilité quant aux opérations d'aide humanitaire et aux activités de maintien de la paix des Nations Unies au Moyen-Orient et en Europe.

En septembre 1998, Valerie fut élue présidente du Club des Collèges militaires royaux du Canada, la première femme à occuper ce poste et plus tard, celui de trésorière de la Fondation du club des collèges militaires royaux. Elle est membre du Conseil Atlantique du Canada, du National Trust, d'English Heritage et de la Prayer Book Society of Canada. Elle a également déjà occupé le poste de présidente du Chœur du Centenaire canadien, à Ottawa. Valerie vit dans la capitale canadienne avec son conjoint, le capitaine de frégate Keith Keyes et leurs deux fils, Tristan et Alastair.

ANNEXE B

Membres du Conseil national du CLFC

NOM	POSTE AU CLFC	TITRE	SOCIÉTÉ
M. John C. Eaton, KStJ, O. Ont, D.Com	Président national	Président du conseil d'administration	Eaton's of Canada
M. Miller H. Ayre, CM	Vice-président national	Éditeur émérite	St. John's Telegram
MGen Dennnis C. Tabbernor, OMM, CD	Chef – Réserves et Cadets	Chef – Réserves et Cadets	Forces canadiennes
Cmdre J.G.V. Tremblay, CD	Director général de Réserves et Cadets	Director général de Réserves et Cadets	Forces canadiennes
Mme Valerie Keyes	Directrice exécutive	Directrice exécutive	Conseil de liaison des Forces canadiennes
M. C. Scott Shepherd	Président, Colombie-Britannique	Fondateur et directeur général	NORTHSTAR Trade Finance Inc.
M. Gary Agnew, CMC, CHRP	Président, Alberta	Partenaire	Cenera Inc.
Mme Vaughn Schofield	Président, Saskatchewan	Président et directeur général	Western Limited, Group of Companies
M. Bob Vandewater	Président, Manitoba et Nord-Ouest de l'Ontario	Vice-président	CIBC Wood Gundy
Mme Sonja Bata, OC	Président, Ontario	Directeur	Bata Limited
Me Jean Fournier, CM, C.Q., Ad.E.	Président, Québec	Président du Conseil d'administration	Comité des Fêtes du 375e anniversaire de Trois-Rivières
Mme Elisabeth Rybak	Présidente, Nouveau-Brunswick	Co-fondateur	TrustMeSecurity
M. George Cooper, CM, CD, QC	résident, Nouvelle-Écosse	Président du Conseil d'administration	McInnes Cooper
M. Robert (Bob) Bateman	Président, Île-du-Prince-Édouard	Propriétaire et président	Prince Edward Air Ltd.
M. Bill Mahoney, OMM, CD	Président, Terre-Neuve-et-Labrador	Président et directeur général	Regal Realty Limited
M. Kevin McLeod, CD	Président, Territoires du Nord-Ouest	Directeur, Routes et Marine	Ministère des Transports, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
M. Dale Hedges, CMA, CMD, FCMA,	Consultant Stratégique	Président	Western Management Consultants

Renseignements pour communiquer avec le Secrétariat du CLFC

Adresse postale :
Directrice exécutive
Conseil de liaison des Forces canadiennes
Quartier générale de la Défense nationale
Édifice Major-général George R. Pearkes
101, promenade Colonel-By
Ottawa (Ontario) K1A 0K2

Adresse civique :
Édifice Capital Square
222, rue Queen, 8e étage
Ottawa (Ontario)

Numéro de téléphone sans frais : 1-800-567-9908 /
région d'Ottawa : 613-995-8700
TTY/TDD : 1-800-467-9877
Télécopieur : 613-996-1618
Courriel : cflc@forces.gc.ca

Adresse Web : www.cflc-clfc.forces.gc.ca

Directrice exécutive : Mme Valerie Keyes
Valerie.Keyes@forces.gc.ca
613-996-3691

Coordonnatrice – Lieutenant-colonel Heather Thorne-Albright, CD
Heather.Thorne-Albright@forces.gc.ca
613-995-7715

Officier des opérations et de la planification – Capitaine de corvette Heather Gerrior
Heather.Gerrior@forces.gc.ca
613-992-3284

Officier d'administration – Capitaine de corvette Derek Merlo, CD
Derek.Merlo@forces.gc.ca
613-995-6232

Officier de politique et de communications – Major Kim Saunders, CD
Kim.Saunders@forces.gc.ca
613-996-9410