



**Conseil de liaison des Forces
canadiennes
(CLFC)**

Rapport annuel

2011-2012

Table des matières

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL	ii
INTRODUCTION PAR LE DIRECTEUR EXÉCUTIF	iii
EXAMEN DES PROGRAMMES OPÉRATIONNELS DU CLFC	1
Programme ExécuTrek	1
Programme d’approche	2
Programme d’appui des unités de la Réserve	3
Programme d’aide aux réservistes (PAR)	4
Programme de prix et de reconnaissance	5
Réunions	6
RAPPORT FINANCIER	6
ACTIVITÉS DU CONSEIL NATIONAL	8
Gouvernance	8
Activités de remaniement	8
Mise à jour de l’énoncé de mission	8
ACTIVITÉS DU SECRÉTARIAT	9
PERSPECTIVES D’AVENIR	9
SOMMAIRE	10
Annexe A: Membres du Conseil national	
Annexe B: Coordonnées du secrétariat	

MESSAGE DU PRÉSIDENT NATIONAL

Au cours de la dernière année, les réservistes ont eu de nombreuses et grandes occasions d'œuvrer au Canada. Encore une fois, nos réservistes ont été appelés à prêter main-forte à leurs concitoyens qui vivent une période de crise.

À la fin de mai, nous avons dit au revoir au Major-général Dennis Tabbernor et nous avons accueilli un nouveau Chef - Réserves et cadets, le Contre-amiral Jennifer Bennett, la première femme à être nommée réserviste en chef au Canada. Nous avons également eu l'honneur de voir l'un de nos présidents provinciaux, Son Honneur, l'honorable Vaughn Solomon Schofield, être nommée lieutenant-gouverneure de la Saskatchewan. Son dévouement envers les Forces canadiennes (FC) et son désir de poursuivre son travail au sein du Conseil malgré son lourd mandat sont un vibrant témoignage de la détermination dont font preuve tous les membres du Conseil.

Plus tôt cette année, le CLFC a organisé la Conférence internationale sur l'appui des employeurs à la force de réserve. Fort appréciée, la conférence a été l'occasion parfaite pour discuter des expériences et des défis associés à l'obtention de l'appui des employeurs. Après la conférence, le CLFC a tenu la cérémonie biennale des Prix nationaux pour l'appui des employeurs visant à souligner les employeurs par excellence. Lors de la soirée de gala de remise des prix de 2011, nous avons eu la chance d'avoir comme invité d'honneur l'honorable Peter MacKay. La rencontre était à la hauteur de l'importance à la fois du travail effectué par les membres du Conseil et de l'aide que nous recevons des employeurs.

Nous poursuivons nos efforts en vue d'attirer l'appui des employeurs et des établissements d'enseignement et de mieux faire comprendre l'importance de la Force de réserve. Depuis l'an dernier, nous constatons que des organisations revoient et étendent leurs politiques relatives au congé de sorte qu'elles reflètent une compréhension accrue des conditions de service des réservistes. Notamment, la province du Nouveau-Brunswick a amorcé la révision de ses lois relatives au congé militaire.

Le Conseil a également adopté un nouveau modèle de gouvernance par suite d'une longue consultation et d'efforts déployés par le Conseil national en ce sens. Le modèle, fondé sur les meilleures pratiques en vigueur au Canada, est destiné aux organisations civiles travaillant en étroite partenariat avec les FC.

Le mandat du Conseil est particulier, il consiste à améliorer la disponibilité des réservistes à s'acquitter de leurs fonctions militaires en obtenant l'appui et la collaboration de dirigeants d'entreprises au Canada. L'intérêt du CLFC à soutenir les réservistes canadiens est unique.



John Craig Eaton,
Président national
Conseil de liaison des Forces canadiennes

INTRODUCTION PAR LE DIRECTEUR EXÉCUTIF

Cette année a été le théâtre de changements notables au sein des FC, car nos militaires participent aux efforts du gouvernement en vue d'améliorer sa façon de faire et de réaliser des économies. De plus, les missions remplies par le Canada en Asie du Sud-Ouest tirant à leur fin, le rôle des réservistes en appui d'un rythme d'opération extrêmement soutenu sera transformé, alors que s'amorcera une période de reconstitution et de formation pour la Réserve. Les longs déploiements seront moins nombreux et la formation se fera plus à l'échelle locale et régionale.

Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les FC sont actuellement touchés par des mesures de réduction budgétaire visant l'ensemble du gouvernement, y compris la mise en œuvre de l'examen stratégique et le plan d'action de réduction du déficit. Ces mesures ont pour but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité au gouvernement.

Pour ce qui est de la Force de réserve, il y aura une période de transition avant de retourner à ses racines, soit les fonctions à temps partiel. Cela dit, il faudra plus que jamais obtenir le soutien des employeurs de manière à permettre aux réservistes de poursuivre leur carrière militaire.

Dans le présent rapport annuel destiné à nos intervenants, on a adopté une nouvelle approche simplifiée. Des textes de fond sur certaines réussites du CLFC, ainsi que des reproductions d'images, seront transférés dans notre site Web et dans le bulletin trimestriel, *Alliance*.



Capitaine de vaisseau James Cotter
Directeur exécutif
Conseil de liaison des Forces canadiennes

EXAMEN DES PROGRAMMES OPÉRATIONNELS DU CLFC

Programme ExécuTrek

Au cours de la dernière année financière, 13 activités ExécuTrek ont été organisées, réunissant 269 invités. Le Programme ExécuTrek donne aux employeurs, aux superviseurs et aux professionnels des ressources humaines un aperçu direct de la qualité de l'entraînement militaire et des avantages que les employeurs en retirent.

Activités ExécuTrek organisées en 2011-2012

10 juin 2011	Halifax	Journée en mer à bord du NCSM SUMMERSIDE
Du 12 au 20 juin 2011	Grand Nord	Tournée nordique
30 juin 2011	Esquimalt	Journée en mer
5 juillet 2011	Trenton	8 ^e Escadre Trenton
Du 11 au 14 août 2011	Iqaluit	Opération <i>Nanook</i> - Journée en mer à bord d'un NDC - 12 août 2011
18 et 19 août 2011	Esquimalt	Journée en mer, Esquimalt
18 août 2011	Borden	ExécuTrek
30 août 2011	Trois-Rivières, Matane, Hamilton, Montréal, Gaspé/Corner Brook	Journée en mer/réception, lors d'un déploiement sur les Grands Lacs
15 septembre 2011	St-Hubert	438 ^e Escadron tactique d'hélicoptères
28 septembre 2011	BFC Valcartier	430 ^e Escadron tactique d'hélicoptères
Du 13 au 15 novembre	Esquimalt	Journée en mer (C.-B., Alb., Sask. et Man.)
14 et 15 février 2012	Vancouver	Exercice <i>Pacific Guardian</i>
Du 24 au 26 février 2012	Yellowknife	Exercice <i>Arctic Ram</i>

Parmi les faits saillants du Programme ExécuTrek, mentionnons la visite de l'Arctique à deux reprises. Durant la première visite, nous avons collaboré avec le Directeur - Protocole et liaison avec l'étranger et parcouru l'Arctique. L'activité stratégique ExécuTrek a permis à cinq membres de la haute direction d'en apprendre davantage sur l'Arctique et sur le besoin continu pour les FC d'effectuer des missions dans le Nord. La vaste étendue du territoire conjuguée aux conditions extrêmes et à la présence humaine limitée requiert des militaires qu'ils soient prêts à soutenir des missions de secours partout dans le Nord canadien. La seconde visite a eu lieu durant l'opération *Nanook*, au cours de laquelle nos invités ont visité Iqaluit et passé une journée en mer à bord du NCSM SUMMERSIDE. Grâce à ces visites dans le Nord, nos invités ont découvert le Nord tout en étant exposés aux défis qui nous attendent lorsque nous

protégeons la souveraineté du Nord et notre patrimoine environnemental et que nous faisons la promotion du développement social et économique.

Programme d'approche

Par l'entremise du programme d'approche, des invités ont été conviés par les conseils provinciaux à assister à une activité. Idéalement, nos invités doivent occuper un poste au sein de l'entreprise leur permettant d'influer sur la politique en matière de ressources humaines. Règle générale, ces invités emploient des réservistes ou ils sont en position de le faire.

Ci-après la liste des activités d'approche de l'an dernier.

Salon professionnel	8 et 9 juin 2011	Windsor (Ont.)	Salon de l'automobile	2 MDN
Salon professionnel	Du 17 au 19 septembre 2011	St. John's (T.-N.-L.)	Salon professionnel de la chambre de commerce	4 MDN
Salon professionnel	6 octobre 2011	Regina	Exposition interentreprises	2 MDN, 2 500 invités
Cérémonie de signature	8 novembre 2011	Fredericton (N.-B.)	Cérémonie de signature (Université du Nouveau-Brunswick)	7 MDN, 23 invités
Discussions en ligne	8 septembre 2011	Ontario	Discussion au Club « Rotary »	8 MDN, 80 invités
Discussions en ligne	28 septembre 2011	Ontario	Discussion au Club Lions	8 MDN, 80 invités
Discussions en ligne	6 février 2012	Charlottetown (Î.-P.-É.)	ExécuTalk	1 MDN, 50 invités
Approche	10 août 2011	Ottawa (Ont.)	Fortissimo	4 MDN, 40 invités
Approche	24 septembre 2011	Regina (Sask.)	Match de football des Roughriders de la Saskatchewan	3 MDN, 300 invités
Approche	27 octobre 2011	Portage la Prairie (Man.)	Déjeuner d'approche	5 MDN, 30 invités
Approche	14 février 2012	Corner Brook (T.-N.-L.)	Déjeuner d'affaires à Corner Brook	4 MDN, 20 invités
Approche	17 février 2012	Saskatoon (Sask.)	Match de hockey des Blades de Saskatoon	1 MDN, 3 000 invités

Parmi les faits saillants du programme d'approche, mentionnons la cérémonie de signature qui a eu lieu à l'assemblée législative provinciale à Fredericton (N.-B.), le 8 novembre 2011. Neil Boucher, vice-président, Éducation et recherches de l'Université de Moncton, a signé un document visant à officialiser la politique de l'université, laquelle procure une plus grande souplesse aux étudiants réservistes. Eddy Campbell, recteur de l'Université du Nouveau-Brunswick, a signé un document qui officialise la politique relative au

congé militaire en vigueur dans l'établissement et qui vise les employés de l'université et ses étudiants.

Programme d'appui des unités de la Réserve

Par l'entremise du Programme d'appui des unités de la Réserve (PAUR), le CLFC fournit aux membres de la Première Réserve et à leurs commandants les ressources qui les aideront à gagner le soutien des employeurs locaux.

Au cours de la dernière année, les 15 activités suivantes ont eu lieu dans les unités.

9 avril 2011	Sherbrooke (Qc)	The Sherbrooke Hussars	1 MDN, 15 invités
7 mai 2011	Ottawa (Ont.)	Visite du Polygone de tir Connaught avec les Cameron Highlanders	1 MDN, 25 invités
23 août 2011	Petawawa (Ont.)	31 GBC, ex <i>Arrowhead Storm</i>	2 MDN, 20 invités
24 septembre 2011	Champ de tir de St. Charles (Man.)	Activité à l'unité, Fort Garry Horse (FGH)	1 MDN, 5 invités
22 octobre 2011	New Westminster (C.-B.)	Activité à l'unité	2 MDN, 12 invités
5 novembre 2011	SFC Dundurn (Sask.)	The Saskatchewan Dragoons	5 MDN, 40 invités
19 novembre 2011	Farnham (Qc)	Régiment de Maisonneuve	2 MDN, 10 invités
2 décembre 2011	Rouyn-Noranda (Qc)	9 ^e Escadron du génie de campagne Rouyn-Noranda - activités à l'unité	2 MDN, 30 invités
2 décembre 2011	Kentville (N.-É.)	Portes ouvertes au West Nova Scotia Regiment	2 MDN, 50 invités
21 janvier 2012	Québec (Qc)	NCSM DIBERVILLE	5 MDN, 35 invités
25 et 26 janvier 2012	Prince George (C.-B.)	Visite à l'unité	2 MDN, 15 invités
4 février 2012	Québec (Qc)	NCSM MONTCALM	5 MDN, 35 invités
24 mars 2012	Trois-Rivières (Qc)	Journée portes ouvertes au 12 ^e Régiment blindé du Canada	2 MDN, 50 invités
24 mars 2012	Shilo (Man.)	Activité à l'unité. Démonstration des capacités du camp de tir au FGH - Célébrations soulignant le centenaire	3 MDN, 8 invités
31 mars 2012	Regina (Sask.)	Activité à l'unité - NCSM QUEEN	3 MDN, 20 invités

Programme d'aide aux réservistes

Cette année, quatre séances de formation ont été données dans les unités du pays aux représentants d'unité du CLFC pour leur montrer les outils dont ils disposent pour gagner le soutien des employeurs et aider les réservistes. De l'aide individuelle est apportée aux réservistes à l'échelle des unités et des régions par le truchement du Programme d'aide aux réservistes. Ce dernier programme vise à aider les réservistes qui éprouvent des difficultés avec leur employeur ou leur école en leur fournissant un point de contact local qui guidera les réservistes et travaillera de pair avec eux lorsqu'ils sont aux prises avec un employeur ou un éducateur qui ne comprend pas la valeur de la Réserve. Dans de nombreux cas, un bénévole du CLFC ou un officier de liaison, avec la permission du réserviste, représentera celui-ci et discutera avec l'employeur ou l'éducateur dans le but d'amorcer un dialogue constructif appuyant le désir du réserviste d'obtenir un congé militaire.

Programme de prix et de reconnaissance

La cérémonie des Prix nationaux a eu lieu au Musée canadien de la guerre, à Ottawa, le 1^{er} juin 2011. Le ministre de la Défense nationale, en compagnie d'autres hautes autorités militaires et d'importants représentants du gouvernement, était présent tandis que l'illustre journaliste canadienne, Lisa LaFlamme, agissait à titre de maîtresse de cérémonie. Vingt prix ont été décernés durant la soirée. Ci-après la liste des titulaires des prix nationaux de 2011.

	Prix nationaux	Organisation
1	Employeur ayant affiché le meilleur appui au Canada	Université de Western Ontario
2	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Colombie-Britannique)	Service de police de Vancouver
3	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Alberta)	Service d'incendie de Calgary
4	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Saskatchewan)	Commissionnaires Saskatchewan
5	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Manitoba)	Bearskin Airlines
6	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Ontario)	Université de Western Ontario
7	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Québec)	Johnson Controls Inc.
8	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Nouveau-Brunswick)	Société des loteries de l'Atlantique
9	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Île-du-Prince-Édouard)	Commission scolaire Eastern - École secondaire régionale Morell
10	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Nouvelle-Écosse)	Michelin North America (Canada) Inc
11	Employeur ayant affiché le meilleur appui (Terre-Neuve-et-Labrador)	Convergys
12	Employeur ayant affiché le meilleur appui, Nord canadien	Service d'incendie de Yellowknife
13	Soutien aux opérations des Forces canadiennes - international	Parkland Ambulance Care Ltd.
14	Soutien aux opérations des Forces canadiennes - au pays	Corporation des pilotes du Bas-Saint-Laurent
15	Appui aux étudiants membres de la Réserve	Université Saint Mary's
16	Récompense spéciale pour appui à la Force de réserve	Convergys
17	Récompense spéciale pour appui à la Force de réserve	Paroisse Nativité-de-Jésus
18	Récompense spéciale pour appui à la Force de réserve	Waymarc
19	Récompense spéciale pour appui à la Force de réserve	Commissionnaires Saskatchewan
20	Récompense spéciale pour appui à la Force de réserve	Air Canada

Réunions

La Conférence internationale sur l'appui des employeurs à la force de réserve (CIAER) s'est déroulée à Ottawa du 30 mai au 1^{er} juin 2011. De nombreux pays étaient représentés, notamment : l'Australie, le Chili, la Chine, le Danemark, la Malaisie, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis. La CIAER a débuté par une réception et un dîner d'accueil du chef de la délégation au Musée de l'aviation et de l'espace du Canada, la conférencière était l'honorable sénatrice Pamela Wallin. La conférence de 2011 avait pour thème la *Mesure de la réussite de l'appui des employeurs*. Parmi les sujets abordés, mentionnons la méthode de mesure, les meilleures pratiques, la création d'une boîte à outils pour employeurs et la mesure de l'efficacité des comités de soutien nationaux. La conférence comprenait des séances plénières au cours desquelles des dirigeants des milieux militaires, politiques, industriels et universitaires de partout dans le monde ont exposé leurs idées et participé à des discussions approfondies. Parmi les résultats importants, mentionnons les discours liminaires axés sur l'importance, pour les organisations vouées à l'appui des employeurs, d'adopter un plan stratégique, pas seulement tactique. En dernier lieu, il y a le concept du capital humain qui associe les réservistes dans les entreprises à leurs compétences militaires, un véritable multiplicateur de force pour l'économie et la nation. En guise de clôture de la conférence, toutes les délégations ont été conviées au dîner des Prix nationaux au Musée canadien de la guerre.

Le Conseil national s'est réuni à deux reprises au cours de la dernière année financière. La première a eu lieu à Ottawa, le 2 juin 2011, immédiatement après la CIAER et la remise des Prix nationaux.

L'autre réunion du Conseil national s'est déroulée à Vancouver, du 26 au 28 octobre 2011. Parmi les faits saillants de cette réunion, mentionnons un déjeuner coprésenté par le CLFC et la chambre de commerce de Vancouver à l'intention de membres du milieu des affaires de Vancouver. Iain Black, président de la chambre de commerce de Vancouver, en a profité pour annoncer, au nom de l'honorable Shirley Bond, ministre de la Sécurité publique et sollicitrice générale pour la province de la Colombie-Britannique, la proclamation de la journée de la Force de réserve qui sera observée le 1^{er} décembre en C.-B.

RAPPORT FINANCIER

Le CLFC a organisé en tout 68 activités durant l'année financière 2011-2012 [y compris la présentation, pour une seconde fois, de la Conférence internationale sur l'appui des employeurs à la force de réserve (CIAER)], le coût opérationnel total est de 436 230 \$.

Dépenses du CLFC par secteur de programmes

Année financière 2011-2012

	Coûts totaux*	Pourcentage
Obtenir l'appui de l'employeur		
ExécuTrek	406 986,60 \$	23,3 %
Programmes généraux d'approche externe (à l'exclusion d'ExécuTrek)	77 951,48 \$	4,5 %
Activités à l'unité	38 400,87 \$	2,2 %
Reconnaissance des employeurs		
Prix nationaux	116 255,19 \$	6,7 %
Prix provinciaux	106 749,67 \$	6,1 %
Appui aux réservistes		
PAR, PAUR et programmes d'approche interne	85 731,93 \$	4,9 %
Interpréter et élaborer les politiques		
	23 702,20 \$	1,4 %
Activités d'information		
Publications	95 261,83 \$	5,5 %
Articles promotionnels	9 101,15 \$	0,5 %
Services de traduction	34 347,48 \$	2,0 %
Activités du Conseil		
Réunions nationales	163 371,05 \$	9,4 %
Réunions provinciales	69 115,31 \$	4,0 %
Services régionaux et formation	69 725,93 \$	4,0 %
CIAER	116 211,00 \$	6,7 %
Gestion et administration		
Coûts de gestion	26 596,10 \$	1,5 %
Gestion des ressources humaines et des finances	211 494,65 \$	12,1 %
Services juridiques et services-conseils	44 626,15 \$	2,6 %
Services de données et d'information	48 407,16 \$	2,8 %
Total	1 744 035,76 \$	100,0 %

* Les coûts totaux tiennent compte des coûts de fonctionnement et d'entretien, des salaires versés au personnel des services régionaux et des salaires attribués à la Direction par secteur de programmes.

ACTIVITÉS DU CONSEIL NATIONAL

Gouvernance

Plus l'année avançait et plus le remaniement se faisait sentir dans l'organisme. Le Conseil national a élaboré et adopté rapidement un cadre de gouvernance intitulé « Guide national de gouvernance du CLFC ». Le guide fournit au Conseil national des principes directeurs ainsi que de nombreuses procédures de sorte que le Conseil demeurera fort, d'actualité et efficace. D'autres améliorations dans le domaine de la gouvernance ont été communiquées à la fin de l'année, lors de la réception d'une lettre de mandat du Ministre qui présentait au président national des réflexions sur le CLFC du ministre de la Défense nationale (min DN) en vue de la prochaine année.

Activités de remaniement

Lors de la réunion du Conseil national d'octobre, on a reconnu qu'il fallait prendre d'autres mesures pour partager les meilleures pratiques et instaurer une approche commune aux conseils provinciaux. Donc, trois projets de remaniement ont été entrepris, dont la réalisation devait se faire avant la réunion du Conseil de juin 2012. Les projets sont les suivants :

- élaboration d'un guide portant sur les meilleures pratiques afin de planifier et de réaliser des activités ExécuTrek;
- élaboration d'un guide d'orientation à l'intention des nouveaux présidents provinciaux;
- élaboration d'un ensemble de mesures du rendement afin d'aider le Conseil à assurer le suivi des activités et à en faire état.

Mise à jour de l'énoncé de mission

Lors de chaque réunion, le Conseil national passe en revue sa vision, sa mission et son mandat afin de s'assurer qu'ils demeurent d'actualité et appropriés à l'exécution du programme du CLFC. Durant la séance de réflexion annuelle tenue à la fin de mars, le Conseil national a conclu que la vision et l'énoncé de mission étaient cohérents et qu'ils demeureraient pertinents pour le CLFC. Cela dit, on a revu l'énoncé de mission, lequel a été adopté par le Conseil national. L'énoncé de mission se lit maintenant comme suit :

Sensibiliser et mobiliser les dirigeants d'organisation de sorte qu'ils appuient la Force de réserve du Canada. Ce faisant, les réservistes peuvent prendre part à leurs entraînements et opérations, ce qui a des

incidences positives, tant sur les réservistes que sur leur organisation respective.

ACTIVITÉS DU SECRÉTARIAT

Le Secrétariat du CLFC est un groupe de militaires et de civils dévoués qui veillent à ce que les activités du CLFC se déroulent rondement. Cette année, on a proposé un plan stratégique de communication visant à canaliser les efforts et à remplir le mandat du CLFC. Le document sert à encadrer les efforts et à améliorer l'exécution des programmes du CLFC.

Puisque l'appui aux employeurs est la raison d'être du CLFC, il est avantageux de cumuler l'information sur les employeurs solidaires. Une nouvelle version du Système d'information des employeurs (SIE) [version 2.0] a été conçue afin d'assurer le suivi, de gérer les données, de planifier et de sauvegarder les renseignements sur les activités du CLFC ainsi que sur les employeurs et les éducateurs qui appuient les réservistes. Cette dernière version constitue une amélioration de la précédente et le personnel pourra dorénavant planifier des activités telles qu'ExécuTrek, présenter des demandes de remboursement des frais d'accueil et saisir des Déclarations d'appui.

La mise en œuvre tant du plan stratégique de communication que du SIE permettra d'améliorer l'efficacité opérationnelle du Secrétariat et l'atteinte des priorités stratégiques. Plus particulièrement, il sera possible, grâce au SIE, de réduire le temps de planification et d'améliorer la précision puisque toutes les opérations seront suivies par voie électronique. Dans le plan stratégique de communication, on présente les volets auxquels il faudrait se consacrer afin de maximiser l'investissement dans les activités servant à promouvoir notre programme.

PERSPECTIVES D'AVENIR

Nous en sommes à la quatrième année du *Plan stratégique quinquennal* 2009-2013 du CLFC. Le plan fait actuellement l'objet d'un examen et il devrait réviser durant l'année 2012-2013.

Au cours de la dernière année, le CLFC a poursuivi ses trois priorités stratégiques telles qu'elles sont décrites dans le plan de 2009-2013. Les priorités sont les suivantes :

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

Priorité stratégique n° 2 : Favoriser la compréhension et l'application des lois sur la protection de l'emploi des réservistes.

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

Les réussites et les réalisations figurant dans le présent rapport ont toutes permis d'atteindre nos priorités stratégiques. Grâce à la tenue de la CIAER et d'autres réunions régionales semblables, nous entretenons un dialogue productif relativement à notre quête d'appui de la part des employeurs. En contribuant à la révision de la législation sur la protection de l'emploi pour les provinces, les employeurs et les établissements d'enseignement, nous amorçons le dialogue et améliorons nos relations avec tous les intervenants clés. En dernier lieu, l'exécution et le succès de nos programmes, y compris les cérémonies des Prix nationaux, démontrent la valeur des réservistes auprès des employeurs, et l'estime que nous avons pour l'appui des employeurs.

Alors que nous nous concentrons sur l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacé dans l'ensemble des FC, le CLFC agira de manière à tirer parti de nos succès et à améliorer nos activités en élaborant le prochain plan stratégique quinquennal. Inspiré par une nouvelle orientation et un sentiment de responsabilité, le CLFC passera en revue et révisera, le cas échéant, nos programmes tout en tentant de repérer et de mettre en place des mesures de rendement qui sont significatives et qui inciteront au changement.

SOMMAIRE

L'année 2011-2012 a été le théâtre d'activités déterminantes qui prédisposeront le CLFC à continuer de cumuler des réussites dans les années à venir. Tant la CIAER que les Prix nationaux ont permis de célébrer et de souligner non seulement la vitalité incroyable de la Force de réserve, mais aussi l'importance de toute la communauté de soutien des employeurs. Le Conseil de liaison national du Canada n'est pas le seul à veiller à l'appui offert aux réservistes. D'autres nations comme l'Australie, le R.-U. et les É.-U. sont dotées d'organismes qui soutiennent aussi les réservistes. Durant la CIAER, nous avons constaté que nos approches et nos réalisations sont largement similaires et que nous sommes exposés aux mêmes difficultés en nous efforçant de demeurer productifs et utiles aux réservistes. Le dîner des Prix nationaux a incité les participants à prendre contact et à échanger des idées dans le but de promouvoir les objectifs d'appui des employeurs. Le dîner des Prix a sans contredit atteint cet objectif, car on y a exprimé de la gratitude envers des dirigeants d'organisations canadiennes qui agissent de manière à soutenir la Force de réserve du Canada.

L'automne dernier, nous avons fait de remarquables progrès en élaborant et en adoptant un cadre de gouvernance. Ce document fondamental ouvre la voie sur un nouveau sentiment de responsabilité. Le thème du remaniement demeure présent alors que le CLFC s'attaque à sa prochaine mission, soit rédiger le prochain plan stratégique quinquennal et veiller à ce que les activités soient menées avec efficacité.

Pour ce faire, le CLFC recommande que le Conseil national continue de se concentrer sur le remaniement, plus particulièrement sur le remodelage du plan stratégique et qu'il tienne compte, lors des activités de cette année, du contenu de la lettre de mandat du Ministre. De plus, il espère que le prochain plan d'affaires reflètera vraiment les thèmes énoncés dans la lettre de mandat. Quant aux activités du CLFC, le Conseil pensera à une série d'événements susceptibles de maintenir la communication avec les employeurs et les éducateurs. Le CLFC cherche sans cesse de nouveaux groupes de dirigeants d'organisations au Canada, mais on reconnaît également qu'il importe de conserver les liens et d'entretenir le dialogue avec ceux qui ont des employés réservistes.

Annexe A

Membres du Conseil national

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
Cam Jennifer J. Bennett, OMM, CD	Chef - Réserves et cadets	Chef - Réserves et cadets	Forces canadiennes
Bgén Jay Milne, CD	Directeur général - Réserves et cadets	Directeur général - Réserves et cadets	Forces canadiennes
Captv Jamie Cotter, CD	Directeur exécutif	Directeur exécutif	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.
M ^{me} Vaughn Schofield	Présidente, Saskatchewan (sortante)	Présidente et directrice générale	Western Limited, Group of Companies
M ^{me} Sue Kathler, CD	Présidente, Manitoba et Nord-Ouest de l'Ontario	Vice-présidente	People First HR Services
M ^{me} Sonja Bata, OC	Présidente, Ontario	Directrice	Bata Limited
M. Jean Fournier, CM, C.Q., Ad.E.	Président, Québec	Président	Groupe Fournier Inc.
M ^{me} Elisabeth Rybak	Présidente, Nouveau-Brunswick	Fondatrice	Novagrowth
M. John A. Young, Q.C.	Président, Nouvelle-Écosse	Partenaire gestionnaire	BOYNECLARKE LLP
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	Conseiller stratégique	Président	Western Management Consultants

Annexe B

Coordonnées du Secrétariat

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

Adresse civique :
Édifice Capital Square
222, rue Queen, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5V9

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

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

Directeur exécutif - Capitaine de vaisseau Jamie Cotter, CD
James.Cotter2@forces.gc.ca
Biographie : <http://www.cflc-clfc.forces.gc.ca/acf-apc/cotter-j-fra.asp>
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, CD
Heather.Gerrior@forces.gc.ca
613-992-3284

Officier de la politique et des communications - Major Eric Felhaber, CD
Eric.Felhaber@forces.gc.ca
613-996-9410