



- En octobre 2021 elle a assumé les responsabilités de chef du commandement du personnel militaire par intérim et de commandant du commandement du personnel militaire par intérim.0
- Son service comprend plusieurs opérations internationales, notamment à bord du NSCM Montréal et en tant que commandant de la force opérationnelle interarmées de l'OP IMPACT. Elle fut récemment commandante adjoint du commandement du personnel militaire.

MANDAT

- Recruter, former et éduquer, préparer, soutenir, honorer et reconnaître le personnel militaire et leurs familles pour le service au Canada.

FAITS MARQUANTS

Nombre total d'employés (août 2021): 19 151

- Civils: 3 846
- Militaire:
 - 9 178 Force régulière
 - 2 171 Force de réserve
- Effectifs en formation avancée: 696 (les EFA)
- Effectifs en formation élémentaire: 3 260 (les EFE)

Budget: 7,442 G \$ pour l'exercice 2021-2022 (5,381 G \$ pour la solde et les indemnités d'entreprise de la Force régulière et de la Réserve)

Emplacement(s) principal(aux): Ottawa, BFC Borden, Kingston (RMC), Saint-Jean (CMR) et plusieurs centres de recrutement (26), centres de transition (32) et cliniques de services dentaires / de santé (48)

PARTENAIRES CLÉS

À l'interne:

- L'Équipe de la Défense
- L'Agence de logement des Forces canadiennes
- Les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes

À l'externe:

- Anciens Combattants Canada
- Le Conseil du Trésor du Canada
- Le ministère de la Justice Canada
- L'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans
- Partenaires du Gp5
- Bibliothèque et Archives Canada
- Les gouvernements provinciaux et territoriaux
- Les affaires intergouvernementales

ENJEUX PRINCIPAUX

Changement de culture durable

- Soutenir l'alignement de la culture et de la conduite professionnelle des FAC grâce à un alignement ACS+:
 - Politiques RH
 - Avantages et rémunération
 - Stratégies de recrutement et de maintien en poste
 - Avancement professionnel
 - Formation et éducation
- Favoriser une institution et une profession des armes saines, diversifiées, inclusives, équitables et respectueuses.

Reconstitution des FAC

- Élaborer des stratégies pour atténuer les impacts de la pandémie et de la crise culturelle sur l'attraction afin d'assurer des FAC durables et efficaces sur le plan opérationnel, tout en veillant à ce que les FAC reflètent la société qu'elles servent:
 - La diversité et l'inclusion en avant-plan de la planification
 - Tests et formation culturellement cohérents
 - Focalisation holistique sur la "famille"
 - Modernisation de la doctrine de la profession des armes
 - Stratégie de maintien en service alignée
 - Axée sur les données et l'analyse

Innovation dans la gestion du personnel

- Aligner les processus de sélection du personnel militaire sur l'équité en matière d'emploi, la conformité à l'ACS+ et l'adéquation au poste grâce à:
 - Réforme culturelle en formation et en éducation
 - Plateformes de recrutement numériques modernisées
 - Dépistage psychométrique pour l'avancement des carrières
 - Modernisation des processus opérationnels

Avantages et compensations

- Réévaluer les moyens d'atténuer les impacts de la vie de service sur les membres et leurs familles. Inclure:
 - Les données et l'analytique pour améliorer l'élaboration de politiques, la prestation de services et l'administration des griefs en temps opportun.
 - Recadrer la politique de l'indemnité différentielle de vie chère
 - Élargissement de la politique relative à la Garantie de remboursement des pertes immobilières

Prestation des services

- Évaluer la façon dont les membres accèdent aux services de soutien liés aux outils de transition de carrière, à la réinstallation géographique, à la rémunération, aux pensions et aux avantages sociaux, ainsi qu'à ce qui suit:
 - Santé globale et mieux-être, y compris les programmes de santé des femmes ciblées
 - Modernisation des soins de santé des Forces canadiennes et des soins de santé numériques
 - Soutien élargi à la transition des membres et des familles