



## RAPPORT ANNUEL

2024-2025



**SOUTENIR LA COMMUNAUTÉ  
MILITAIRE, ENSEMBLE**



---

Agissant comme organisation à vocation sociale, les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes visent avant tout à instaurer des programmes et services à valeur ajoutée ayant des retombées sur la santé et le bien-être des militaires et des vétérans et vétérans des Forces armées canadiennes ainsi que de leurs familles.

Bon nombre des photos utilisées dans ce rapport annuel ont été soumises par des membres au Concours d'imagerie des FAC 2024.

Image à la page couverture fournie par la Sdt Jessica Dumais

**Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)**



Rapport annuel  
2024-2025

SOUTENIR LA  
COMMUNAUTÉ MILITAIRE,  
**ENSEMBLE**

# TABLE DES MATIÈRES

---

	REDONNER À LA COMMUNAUTÉ EN 2024-2025	
	NOTRE EXPERTISE	
	MISSION	
	MESSAGE DE LA CEMD ET DE L'ADJUC FAC	
	MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION	
<hr/> 1	SERVICES REHAUSSANT LE MIEUX-ÊTRE	17
<hr/> 2	NOTRE STRATÉGIE EN BREF	29
<hr/> 3	NOS RÉALISATIONS EN 2024-2025	33
<hr/> 4	RÉSULTATS FINANCIERS	49

---

	6
	8
	10
	12
	14
<hr/>	
<b>MIEUX-ÊTRE MENTAL</b>	<b>18</b>
<b>MIEUX-ÊTRE SOCIAL</b>	<b>20</b>
<b>MIEUX-ÊTRE PHYSIQUE</b>	<b>22</b>
<b>MIEUX-ÊTRE FINANCIER</b>	<b>24</b>
<b>DIMENSION FAMILIALE DU MIEUX-ÊTRE</b>	<b>26</b>
<hr/>	
<b>PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027 DES SBMFC</b>	<b>31</b>
<hr/>	
<b>CRÉER DES SOURCES DE REVENUS VIABLES</b>	<b>34</b>
Nos réalisations en 2024-2025	34
Améliorer la qualité de l'expérience SBMFC	36
Prestations pour les membres	38
Augmenter l'efficacité opérationnelle	40
Gérance	42
Améliorer l'expérience employé	42
<hr/>	
<b>MESURES DU RENDEMENT DE PREMIER NIVEAU</b>	<b>50</b>
<b>FAITS SAILLANTS FINANCIERS</b>	<b>51</b>
SBMFC	51
FCFC	52
CANEX	53
Financière SISIP	53
Fonds de bienfaisance des Forces armées canadiennes	55

# REDONNER À LA COMMUNAUTÉ EN 2024-2025

Chaque année, des milliers de militaires et leurs familles se tournent vers les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) pour obtenir du soutien, et les besoins ne cessent de croître et d'évoluer.

Du soutien aux enfants en situation de crise à la promotion d'un mode de vie sain et actif par le sport et les loisirs, en passant par la fourniture d'articles essentiels lors d'un déménagement ou de l'aide financière d'urgence pour les plus vulnérables : quel que soit le besoin, les SBMFC sont là pour bâtir une communauté militaire meilleure, plus forte et plus saine.

## EN PROVENANCE DES FONDS DE BIENFAISANCE DES FAC



**4 M\$**

### VERSÉS

par Appuyons nos troupes sous forme de prêts afin de soutenir les membres des FAC, les vétérans, les vétérans et leurs familles



**2,11 M\$**

### VERSÉS

en subventions au titre du Fonds Sans limites pour le programme Sans limites

## POUR LA COMMUNAUTÉ MILITAIRE



**8,79 M\$**

### RECUEILLIS

en dons et commandites par le quartier général des Programmes de soutien du personnel et dans les bases et escadres



**1,95 M\$**

### EN DONS

pour Appuyons nos troupes

**2,23 M\$**

### VERSÉS

en subventions au titre d'Appuyons nos troupes pour aider les familles



**2,57 M\$**

### EN DONS

versés au Fonds Sans limites, incluant 1,2 M\$ pour les Jeux Invictus à Vancouver et à Whistler et les Warrior Games de 2025



## DES ÉCONOMIES DIRECTES POUR LES MEMBRES UNE FC



**9,1 M\$**

économisés en intérêts grâce au Plan de crédit sans intérêt de CANEX



**340 k\$**

en économies grâce au programme de chauffage de CANEX



**838 k\$**

points échangés dans le cadre du programme Primes CANEX



**17 k\$**

économisés en frais d'expédition en magasinant sur CANEX.ca

**Plus de 139 k\$**

économisés grâce à la politique Garantie du meilleur prix de CANEX



## POUR LA COMMUNAUTÉ DES FAC



**4,9 M\$**

en dividendes annuels de CANEX/SISIP (fournisseurs de confiance de produits et services aux membres des FAC) pour les bases et escadres



**73 k\$**

remis aux magasins de fourniture participants dans le cadre d'un programme de remise de 10 %



**92 k\$**

en dons au CANEX pour Appuyons nos troupes et Sans limites grâce aux membres qui s'entraident



**153 k\$**

en dons à Appuyons nos troupes et Sans limites par BMO Mastercard



**1 296**

repas fournis gratuitement par l'entremise de l'application Bouffe Récup de Deuxième Récolte, au profit de 34 organismes sans but lucratif



**20 k\$**

en dons remis à l'opération père Noël pour la livraison de 2 940 colis réconfort

**Plus de 54 k\$**

en surplus de nourriture donnés à des organismes locaux sans but lucratif



## NOTRE EXPERTISE

### Relever ensemble les défis propres à la vie militaire.

La vie militaire est ponctuée de transitions. Lors du recrutement, de l'instruction et du service temporaire, des affectations, des déploiements, des blessures et de la libération, les membres des Forces armées canadiennes (FAC) et leurs familles doivent relever maints défis et s'adapter.

Certes, l'engagement militaire est gratifiant sur les plans professionnel et personnel, mais les études démontrent que les difficultés associées à ce mode de vie peuvent avoir des répercussions importantes sur le bien-être des membres et de leurs familles. La réinstallation, l'éloignement de la famille lors des déploiements et les risques de blessures sont les trois principales sources de stress des familles des militaires.

Ces difficultés sont encore pires pour les ménages dans une situation particulière, comme les familles monoparentales, les couples de militaires, les familles ayant un membre avec des besoins particuliers et les familles au bord de l'éclatement. Plus de la moitié des membres des FAC sont mariés, beaucoup ont des enfants, et un grand nombre s'occupent de parents vieillissants.

Jamais le bien-être mental et physique, la vie familiale et la sécurité financière n'ont été aussi cruciaux au recrutement, au maintien en poste et à l'état de préparation opérationnelle.





Photo : Avr Anne-Julie St-Hilaire

Les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) demeurent indispensables à une communauté militaire en meilleure santé. Forts de plus de 50 ans d'existence, ils proposent à la communauté des FAC des programmes de mieux-être transformateurs dans les cinq dimensions suivantes : mentale, physique, sociale, financière et familiale.

En favorisant la préparation opérationnelle en répondant aux besoins de chaque militaire de la communauté des FAC, les SBMFC aident les membres à s'adapter au mode de vie militaire et à réussir les nombreuses transitions de la vie militaire. Les SBMFC continuent de faire une réelle différence dans la vie des membres de la communauté militaire, apportant un soutien à des milliers de militaires, de vétérans, de vétérans et leurs familles – un témoignage de l'importance et de la nécessité croissante du travail des SBMFC, soit d'améliorer le bien-être et la résilience des membres des FAC.



## NOTRE **MISSION**

Améliorer la résilience et le bien-être de la communauté militaire grâce à la conception, l'exécution et l'évaluation d'offres qui favorisent le mieux-être afin de contribuer à l'état de préparation opérationnelle, au recrutement et au maintien en poste des membres des FAC.



Photo : Cpc Duchesne-Beaulieu

Rapport annuel 2024-2025

# MESSAGE DE LA CEMD ET DE L'ADJUC FAC



**C'est avec plaisir que je présente le rapport annuel 2024-2025 des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes, qui témoigne des grandes réalisations et contributions faites au profit de la communauté militaire canadienne.**

Alors que nous réfléchissons à cette première année à la tête des Forces armées canadiennes (FAC), nous avons été inspirés par le dévouement et le professionnalisme des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC), un important partenaire de la communauté de la défense.

Les SBMFC fournissent aux membres des FAC une vaste gamme de programmes de mieux-être qui sont essentiels à une vie militaire pleinement satisfaisante – du soutien à la santé mentale, physique et financière en passant par les loisirs, les services d'aide à l'emploi pour les conjointes et conjoints des militaires, et les services aux familles. Ces services sont cruciaux pour la résilience de nos gens, et ils contribuent directement à l'état de préparation opérationnelle, au recrutement et au maintien en poste des membres des FAC.

Dans le cadre de nos fonctions, au pays et à l'étranger, nous avons été témoins des défis uniques que présente la vie militaire. Nous avons eu le privilège de rencontrer de nombreux membres du personnel dévoués des SBMFC, qui aident les recrues, épaulent les familles de militaires en déploiement et fournissent une aide précieuse aux militaires et aux vétérans et vétérans durant leur retour à la vie civile. Leur compassion et leur dévouement indéfectible envers les autres reflètent le meilleur de notre Équipe de la Défense.

Alors que nous évoluons dans un environnement de sécurité mondial de plus en plus complexe et dynamique, il est plus important que jamais de demeurer fidèles à priorités : soutenir notre communauté, assurer l'état de préparation opérationnelle, renforcer le professionnalisme et augmenter les capacités au pays et à l'étranger. Ce faisant, nous devons continuer à appliquer des normes d'éthique et de conduite supérieures – les pierres angulaires de la confiance que les Canadiens accordent à notre organisation.

Au regard de leurs réalisations de 2024-2025, les SBMFC peuvent être fiers du travail accompli pour simplifier les processus, faire progresser les technologies et acquérir de nouvelles capacités qui aideront le personnel à s'adapter à notre monde en rapide évolution.

L'union fait la force. Guidés par nos valeurs communes de respect, de compassion et de dignité, nous continuerons de bâtir des FAC plus résilientes et plus inclusives, qui sont en mesure de servir le Canada avec fierté, dévouement et excellence.

La chef d'état-major de la défense,

L'adjudant-chef des Forces armées canadiennes,

J. Carignan R. McCann

Gén Jennie Carignan

Adjud Bob McCann



## MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION

Tout notre travail repose sur notre engagement à soutenir la communauté militaire, ensemble. Ce qui nous définit aujourd’hui, c'est le dévouement dont font preuve les membres du personnel des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) pour améliorer le bien-être des militaires de manière à favoriser l'état de préparation opérationnelle, le recrutement et la rétention.



Le rapport annuel de cette année présente des commentaires et des exemples d'aide que nous ont fournis des membres des équipes de commandement des bases et escadres, notamment les commandants des bases et leurs adjudants-chefs ou premiers maîtres. Cette rétroaction a été recueillie lors du Symposium des équipes de commandement des bases et escadres, auquel participaient des représentantes et représentants d'un bout à l'autre du pays et de l'Unité de soutien des Forces canadiennes (Europe). Ce lieu d'échange ouvert d'information, de commentaires et d'idées nous permet de cerner le mieux possible les besoins collectifs et individuels des membres des Forces armées canadiennes (FAC) à l'endroit où ils servent. Il témoigne des efforts de collaboration que nous déployons pour fournir les programmes et services nécessaires à l'amélioration de la qualité de vie des militaires.

Le paysage géopolitique qui évolue et se complexifie entraîne une plus grande volatilité et incertitude. Si l'on met aussi dans la balance le contexte économique difficile et l'évolution rapide de la technologie – et le mandat des SBMFC –, la viabilité financière est de plus en plus importante et tributaire de l'avenir. En réorganisant nos programmes publics et non publics destinés aux membres des FAC, en améliorant les outils technologiques et en simplifiant les processus, nous continuons d'améliorer notre bilan financier et l'offre des services et programmes.

Nous entendons toujours moderniser le cadre de financement public des programmes et services des SBMFC. Grâce aux travaux collaboratifs de l'équipe de gestion du projet A-PS-110, les SBMFC ont fixé de manière plus réaliste le montant des coûts directs et indirects d'exécution des programmes. Nous poursuivrons cette initiative de modernisation au cours de la prochaine année financière, tout en veillant à ce que les programmes publics essentiels, comme le soutien aux familles des militaires, les programmes de loisirs et le counseling financier répondent aux besoins des membres des FAC.

C'est avec fierté que nous soulignons l'approbation par les FAC d'un cadre et d'un programme viables pour les sports des FAC, ainsi que la collaboration à l'interne pour aligner notre modèle de prestation de services pour les programmes des SBMFC à l'étranger. Ces initiatives importantes permettront de cibler et simplifier davantage nos services, de favoriser les nouvelles idées, d'améliorer la communication dans la chaîne de commandement et de rehausser l'expérience des membres des FAC. Elles illustrent notre détermination à trouver des moyens de gagner en efficacité et à consacrer notre précieux financement aux domaines qui importent le plus aux membres des FAC.

J'aimerais profiter de cette occasion pour souligner la belle performance des membres des FAC ayant participé aux Jeux Invictus 2025, qui se sont déroulés à Vancouver et à Whistler. L'équipe canadienne comptait 56 militaires en service et à la retraite, 40 membres du personnel et 157 amies, amis et membres des familles. Cette initiative collaborative est dirigée par notre équipe Sans limites, en

partenariat avec le Groupe de transition des FAC, Anciens Combattants Canada et la Fondation Les Fleurons glorieux.

En mettant à profit les talents et ressources du personnel, des partenaires et des donatrices et donateurs, nous continuons ensemble de prôner le changement et de concevoir des solutions durables qui améliorent la vie des militaires de la Force régulière, des réservistes, des vétérans et vétérans et de leurs familles.

Nous savons que pour fournir un service de grande qualité, le personnel des SBMFC a besoin des investissements, des outils et de la formation nécessaires pour exceller. Nous demeurons résolus à fournir des programmes essentiels de bien-être qui favorisent la santé mentale ainsi que la sécurité, le respect et l'équité au travail pour toutes et tous. Nous nous efforçons de rendre le milieu de travail plus sain et inclusif pour alimenter une culture soutenant les normes les plus élevées en matière de conduite.

À titre de chef de la direction de cette formidable organisation, je m'engage personnellement à vous montrer, à mes yeux, ce que signifie soutenir la communauté militaire, ensemble. J'aspire à ce que l'expérience militaire soit à la fois mémorable et pleinement satisfaisante – pour que les militaires et leurs familles puissent, comme moi, se la remémorer avec fierté, et conserver leur lien avec les SBMFC en tant que membres ou vétérans ou vétérans toute leur vie.

Merci de votre dévouement indéfectible envers les membres des FAC; continuons de travailler ensemble à améliorer la vie des militaires d'aujourd'hui et de demain.

Le directeur général des Biens non publics et chef de la direction, Personnel des fonds non publics,



**Ian Poulter**

# 1



SERVICES REHAUSSANT  
**LE MIEUX-ÊTRE**

## Mieux-être mental

### L'objectif des SBMFC est que tout le monde s'efforce de réaliser son plein potentiel

Abritant la plus grande base de chasseurs au pays, la Base des Forces canadiennes (BFC) Cold Lake (4<sup>e</sup> Escadre) fournit au Canada une puissance aérienne de combat pour ses engagements tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ses frontières. Indispensable à la défense de l'espace aérien nord-américain dans le cadre de la mission du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord, la 4<sup>e</sup> Escadre se tient prête à déployer des forces partout sur la planète conformément aux ordres reçus du gouvernement du Canada. Les SBMFC jouent un rôle de premier plan dans la réalisation de ce mandat en favorisant l'état de préparation opérationnelle, en préparant les militaires aux déploiements et en fournissant un système de soutien aux familles.

Le conditionnement physique, c'est une question de bien-être tant physique que psychologique. « Servir le pays, c'est très exigeant. Nous devons tout faire pour assurer la résilience des militaires. Sur le plan physique, un programme d'entraînement des membres d'équipages aériens a été mis en place pour prévenir les blessures, étant donné que les pilotes de chasse sont constamment soumis à la pression et à des conditions difficiles. »

En ce qui concerne les familles et les proches, l'équipe des centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM) offre différentes activités pour que les familles se sentent épaulées, intégrées et écoutées. « Les services de l'équipe du CRFM de la BFC Cold Lake ont réellement accentué le sentiment de communauté, et permettent aux militaires de l'Équipe de la Défense de maintenir l'état de préparation opérationnelle. Il est rassurant de savoir que les familles reçoivent du soutien. »

Notre objectif est que tout le monde s'efforce de réaliser son plein potentiel. Parmi les activités de promotion de la santé et du bien-être offertes, on compte des ateliers sur la nutrition, la gestion de la colère, le respect au sein des FAC et la prévention du suicide. Les journées désignées de formation au sol à l'échelle de l'escadre donnent l'occasion aux escadrons et aux unités de faire venir des conférencières et conférenciers, comme l'équipe de promotion de la santé des Programmes de soutien du personnel (PSP). C'est l'amélioration de l'accès qui a rendu possibles ces retombées appréciables.

**Adjud Dipen Mistry,**  
Adjud de la BFC Cold Lake (4<sup>e</sup> Escadre)

**10 305**

PERSONNES

ont assisté à une séance sur la sensibilisation au suicide de la promotion de la santé

**2 677**

MILITAIRES ACTIVES ET ACTIFS  
ET VÉTÉRANES ET VÉTÉRANS

ont reçu des subventions pour l'équipement du Fonds Sans limites pour améliorer leur santé mentale et physique

**2 773**

FAMILLES

ont bénéficié d'interactions psychosociales et psychoéducatives au CRFM local

**8 722**

MEMBRES DE FAMILLES

ont communiqué avec le CRFM virtuel, et 5 295 personnes ont appelé la Ligne d'information pour les familles



## **Programme prénatal et post-partum (PNP3) national**

Le programme prénatal et post-partum (PNP3) permet, durant la grossesse et les congés de maternité ou parentaux, d'améliorer globalement le mieux-être et la forme physique des membres des FAC sur les plans du conditionnement physique, de la nutrition, du sommeil, de la santé pelvienne, de l'état affectif et des liens sociaux. Parmi les grandes réalisations du programme, on compte la mise en œuvre d'un projet pilote, la conception de volets essentiels, le lancement du PNP3 à l'échelle nationale et la création d'outils servant à évaluer la pertinence, la structure et les résultats du programme.

À la fin du mois de février 2025, 418 personnes avaient participé au PNP3. De ce nombre, 98,6 % le recommanderaient à autrui et plus de 90 % étaient satisfaites de la formation, du matériel, des locaux, des trousse « maman en forme » et des occasions de socialiser. Les retombées du programme sur les plans de la condition physique, de la nutrition et des liens sociaux devraient être observables en 2026. Les résultats des évaluations serviront à améliorer le PNP3 et à mieux cibler les futures interventions, pour que le programme continue de répondre aux besoins des personnes qui y sont admissibles.

## **Campagne sur les relations saines**

La cinquième édition de la campagne sur les relations saines s'est déroulée du 21 octobre au 1<sup>er</sup> novembre 2024. Tenant compte de considérations des partenaires communautaires et de la pertinence pour les familles de militaires, cette édition portait sur les relations et les finances.

Nouveauté cette année, la campagne comportait deux vidéos où des familles de militaires expliquaient comment gérer les finances et surmonter les difficultés en couple, ainsi que deux fiches-conseils sur la gestion des finances et la maltraitance financière. De plus, la Financière SISIP et WomanACT ont présenté deux webinaires à la Communauté de pratique sur la violence fondée sur le sexe pour renforcer sa capacité à aider les familles de militaires en ce qui concerne les finances et la maltraitance financière.

## **Services de bien-être et de maintien du moral aux opérations de déploiement**

Les services de bien-être et de maintien du moral (BEMM) fournis lors des opérations de déploiement servent à rehausser globalement le bien-être et l'efficacité du personnel grâce à des programmes complets de soutien. Le recrutement, la formation et la mise sur pied des employées et employés du Personnel des fonds non publics (PFNP) sont essentiels à la constitution d'un effectif bien préparé pouvant appuyer les opérations en mer et sur terre.

Ces employées et employés reçoivent de la formation pour fournir toute une gamme de services porteurs : offre de commodités, programmes de conditionnement physique et de sport, activités et sorties récréatives, vente au détail, services de coiffure, administration du programme d'indemnité de retour au domicile, services financiers des Biens non publics (BNP), etc. durant le déploiement.

Par ailleurs, grâce à l'octroi de financement public et non public pour les services de BEMM, les membres des FAC ont accès à des ressources et à des activités récréatives indispensables à la création d'un environnement opérationnel positif et résilient. Ces mesures, ensemble, contribuent à garder le moral du personnel élevé et à assurer l'état de préparation opérationnelle et le succès global des missions de déploiement.



Photo : Sarah Estey

## Mieux-être social

### L'équipe de direction de la base et les SBMFC : chaque journée s'articule autour des gens

Les défis rencontrés sur une base changent de jour en jour – mon rôle s'apparente à celui du maire d'une petite ville. Dans une même journée, je peux passer de postes de police, de casernes, de routes et d'installations récréatives à des champs de tir et à des entrepôts de munitions, et visiter les enfants du service de garde de CRFM pour ensuite me joindre à des mitrailleuses et mitrailleurs postés à la porte d'hélicoptères. Malgré ces contrastes, un fil conducteur se dégage : chaque journée s'articule autour des gens.

Que répondent les militaires quand on leur demande quels programmes et services des SBMFC sont indispensables à leur bien-être? « Tous. Ils sont tous interreliés et se complètent les uns les autres. »

Chaque soldate ou soldat est unique, ayant sa propre vie et son propre vécu. Les familles comptent sur les services de garde d'enfants, et sur les programmes de loisirs avant et après l'école. Quand leur famille est entre bonnes mains, les militaires peuvent se consacrer entièrement à leur instruction.

Le personnel des SBMFC sait apaiser le stress qui accompagne la vie militaire. Les instructrices et instructeurs de conditionnement physique ont une passion, et veulent que les troupes soient en bonne condition physique et prêtes pour un déploiement. Les gérantes et gérants de mess et le personnel socialisent avec les soldates et soldats qui viennent d'emménager dans la base. Les interactions ont changé, devenant plus aisées, car la stigmatisation associée au fait de demander de l'aide en cas de détresse financière a disparu. Maintenant, il n'y a rien d'anormal à demander des conseils et de l'aide à la Financière SISIP.

« Les SBMFC sont une aide indispensable pour les marines et marins, les soldates et soldats, tout le monde. Ils procurent la paix d'esprit : les militaires savent qu'ils ont leur intérêt à cœur et accordent une attention particulière aux familles, ce qui leur permet de se concentrer sur la mission. »

Les équipes des SBMFC sont par ailleurs passées maîtres dans l'art d'offrir du soutien et des services de première ligne aux personnes en déploiement : elles organisent des sorties, des tournois de dynamophilie et des soirées cinéma lorsque possible. Au Koweït, au beau milieu de nulle part, les SBMFC ont fourni aux militaires une entraîneuse personnelle ou un entraîneur personnel et un gymnase équipé. Ils ont aussi organisé une partie de soccer sur le pont d'une frégate. Ces activités rehaussent instantanément et grandement le moral des soldates et soldats.

**120 886**

#### ADHÉSIONS

ont été achetées, et 110 788 personnes se sont inscrites aux programmes des loisirs à l'échelle de la communauté des FAC

**2 940**

#### COLIS SURPRISE ENVOYÉS

dans le cadre de l'opération père Noël pour faire le lien entre les militaires en déploiement et leurs familles

**100**

#### ANNÉES

L'ARC a illuminé plus de 500 emplacements confirmés dans 26 pays, soit un record mondial Guinness

**2 333**

#### HEURES DE TUTORAT

ont été offertes à 119 familles individuelles des FAC, et 155 enfants et jeunes ont reçu un plan d'enseignement individualisé

**24 650**

#### NUITS AU TOTAL

ont été passées dans les terrains de camping des FAC

#### Col Jason Guiney

Commandant du Groupe de soutien de la 4<sup>e</sup> Division du Canada à Petawawa

Avec Todd Buchanan, adjudant-chef de la base



## L'opération Père Noël

Durant les Fêtes, l'opération Père Noël apporte confort et joie au personnel des FAC stationné dans des endroits difficiles et éloignés partout sur la planète. En 2024, dans le cadre de ce programme, 2 940 colis réconfort ont été envoyés aux membres des FAC en déploiement faisant partie de plus de 25 missions. Ils contenaient des grignotines thématiques des Fêtes, des produits de toilette et des messages d'encouragement chaleureux.

Ces colis leur rappellent que leurs sacrifices sont reconnus et appréciés par le reste de la population canadienne. L'opération témoigne du dévouement et de la compassion des bénévoles, des donatrices et donateurs et des partenaires organisationnels qui la rendent possible.

L'opération Père Noël est devenue un incroyable symbole de l'esprit canadien, venant consolider le solide lien qui unit la population canadienne et la communauté militaire. Grâce à elle, malgré l'éloignement, les membres des FAC sentent pendant les Fêtes qu'on pense à eux et qu'on les apprécie. La portée de ce programme ne cesse d'ailleurs de grandir, et celui-ci est devenu un incontournable du temps des Fêtes pour bon nombre de membres des FAC, ainsi qu'un symbole d'unité et d'appui à la communauté militaire du Canada.

## Illuminations pour le centenaire de l'ARC

Pour souligner le centenaire de l'Aviation royale canadienne (ARC), plus de 500 lieux d'intérêt, attractions, entreprises et résidences partout au Canada et dans 26 pays ont fièrement arboré des illuminations bleues le 1<sup>er</sup> avril 2024. Cette initiative de l'ARC a ainsi battu le précédent record Guinness, datant de 2010, pour le nombre de lieux d'intérêt illuminés en 24 heures.

La campagne d'illuminations a donné l'occasion aux alliées et alliés, aux communautés, aux dirigeantes et dirigeants d'entreprise et aux citoyennes et citoyens du Canada de s'unir pour rendre hommage à l'ARC. Elle a renforcé la bonne réputation que le Canada s'est taillé sur la scène internationale, mettant en valeur le rôle positif et la contribution de l'ARC durant toute son histoire, et concouru à des initiatives de reconstitution et de relations publiques. La campagne a joui d'un grand rayonnement (395 000 vues sur Instagram et 140 000 sur Facebook), ce qui illustre

l'appui et la reconnaissance à grande échelle des précieuses et significatives contributions de l'ARC.

## Astra, la mascotte de l'ARC

En 2024, les SBMFC ont donné les moyens à l'ARC de créer Astra, sa mascotte officielle. Ce nom a été retenu à l'issue d'un concours, où les trois meilleures propositions ont été soumises au commandement et à l'adjudant-chef du commandement, qui ont pris la décision finale.

Même si Astra a surtout été présentée par l'équipe de l'ARC à des activités nationales, elle s'est aussi rendue dans des escadres, des escadrons et des unités à l'occasion d'événements régionaux. Plus qu'une mascotte, elle symbolise les legs et l'attachement à l'excellence de l'ARC. Si on a opté pour un aigle, ce n'est pas pour rien : Astra personifie les valeurs qu'il incarne l'ARC. Elle fait des apparitions à des événements et à des représentations pour inspirer les gens et rappeler à toutes et à tous la digne histoire et le souci constant d'excellence de l'ARC. Très populaire auprès des jeunes, Astra fait maintenant partie intégrante des activités de mobilisation du public.



## Mieux-être physique

**Les SBMFC sont une boussole qui nous permet d'acquérir de bonnes habitudes dès le départ pour demeurer en santé et nous concentrer sur ce qui compte**

Dans le cadre de mes fonctions de commandant de la 15<sup>e</sup> Escadre, centre responsable de la formation initiale des membres d'équipages aériens de l'ARC situés à Moose Jaw (Saskatchewan) et à Southport (Manitoba), je dois notamment me réunir régulièrement avec le personnel pour déterminer les problèmes urgents et les priorités. Nous suivons le rythme opérationnel avec un effectif semi-transitoire ayant des besoins particuliers.

Les SBFMC fournissent de nombreux programmes indispensables pour nous. Il suffit de penser aux programmes de conditionnement physique et de sport, surtout ceux se rapportant à la formation au pilotage. « Le personnel des SBMFC s'engage émotionnellement. Il nous accompagne jour et nuit et même la fin de semaine, organise des séances de formation spéciales, des activités sportives, des compétitions et de grands événements pour les militaires de la base et leurs familles. Les retombées sont énormes. »

Une des grandes valeurs ajoutées, c'est l'encadrement pour l'entraînement de performance. « Cela vaut de l'or à nos yeux, car les militaires tirent des apprentissages de leurs expériences durant le cours et reçoivent de l'encadrement pour réussir. Il est important d'adopter de bonnes habitudes dès le départ, surtout pour les participantes et participants, durant leurs parcours d'entraînement. L'encadrement psychologique est aussi primordial. »

Les SBMFC ont évolué et gagné en maturité et en raffinement, en se basant sur des études probantes dans différents domaines pour concevoir des programmes et des mesures de soutien.

« Les SBMFC fournissent un soutien complet. Ils se sont complètement intégrés à la structure de notre base pour prodiguer des conseils et un soutien précieux, en faisant preuve d'empathie et en suscitant un sentiment d'appartenance chez les militaires et leurs familles. Ils nous aident à être de meilleures personnes. »

### **Col Daniel Coutts**

Commandant de la 15<sup>e</sup> Escadre Moose Jaw

**65 774**  
**MEMBRES DES FAC**  
ont réalisé l'évaluation FORCE

**7 142**  
**MEMBRES DE LA FORCE RÉGULIÈRE DES FAC**

ont répondu de façon volontaire à un sondage sur l'activité physique, la nutrition et le sommeil pendant l'évaluation FORCE

**43 093**  
**MEMBRES DES FAC**  
ont participé à des séances d'information sur la promotion de la santé pour acquérir les aptitudes et connaissances nécessaires à un mode de vie sain

**Plus de 3 100**  
**PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS AUX SPORTS DES FAC**

ont pris part à des compétitions aux niveaux régional, national et international

Photo (modifiée) : Adj Brangwyn Jones



## Promotion de la santé

L'exécution du programme de promotion de la santé évolue, devenant mieux adaptée aux besoins et priorités des diverses communautés servies par les SBMFC. Cette évolution implique d'employer des méthodes fondées sur des données probantes pour recueillir efficacement de l'information à jour et détaillée sur les obstacles à l'adoption d'un mode de vie sain.

En 2024-2025, l'équipe des PSP a lancé un court sondage facultatif auprès des membres des FAC, que ceux-ci devaient remplir dans le cadre de leur évaluation FORCE annuelle. Le sondage portait sur des indicateurs validés de comportements liés à la Stratégie ÉQUILIBRE (p. ex. activité physique, alimentation et sommeil). Il présentait des questions sur les facteurs qui empêchent les militaires de faire de l'activité physique régulièrement, de manger de manière équilibrée et d'avoir une bonne hygiène de sommeil. Les membres de la Force régulière des FAC ont répondu à 7 142 sondages, au total. Les résultats servent à informer la chaîne de commandement des FAC du lien entre l'état de préparation opérationnelle et les comportements liés à la santé du personnel de leur secteur, et à obtenir leur appui pour la création de plans d'action visant à promouvoir l'adoption d'un mode de vie sain chez les employées et employés sous leur autorité.

## Mesures de soutien et protocoles d'uniformisation des clubs de loisirs

Les clubs de loisirs jouent un rôle déterminant dans le moral du personnel. Cependant, vu le manque d'uniformité dans les opérations, l'expérience varie d'une personne à l'autre. Pour résoudre ce problème, les FAC et les PSP ont mis en place des protocoles en vue d'uniformiser la qualité et la transparence.

Ainsi, les clubs ont reçu de l'orientation quant aux mesures à prendre, et les PSP ont acquis de meilleures méthodes de gestion. La nouvelle façon de faire profite à la communauté en offrant une expérience uniforme de grande qualité en ce qui concerne les clubs de loisirs.

Pour améliorer davantage les activités récréatives, nous avons mis en place un processus annuel de vérification des clubs et d'attribution de sceaux d'or : nous évaluons la conformité des clubs aux normes, et accordons le sceau d'or aux clubs qui respectent ou dépassent les critères établis.

Le commandement des bases a supervisé la mise en

œuvre, les gestionnaires des loisirs effectuaient les vérifications, et l'administration des clubs assurait la conformité. Cette initiative a favorisé l'amélioration continue, faisant des installations de loisirs des FAC un modèle d'excellence et incitant les clubs à appliquer des normes élevées.

## Titre de monitrice adjointe ou moniteur adjoint de conditionnement physique

Depuis 2023, l'octroi du titre de monitrice adjointe ou moniteur adjoint de conditionnement physique est décentralisé. Ainsi, le personnel local des PSP peut former des membres des FAC directement à leur base ou escadre. Cette démarche facilite l'offre d'activités de conditionnement physique et rehausse l'efficacité et la préparation opérationnelles. Elle procure plusieurs avantages : les employées et employés des PSP, en perfectionnant leurs compétences professionnelles, peuvent devenir formatrices et formateurs des monitrices ou moniteurs adjoints de conditionnement physique. Les membres des FAC titulaires de ces qualifications peuvent offrir des entraînements de conditionnement physique dans leur localité. Quant aux militaires, ils ont à leur disposition des monitrices et moniteurs ayant les qualifications et la motivation pour le faire. De plus, ce projet permet de donner des formations aux membres des FAC en temps opportun, et favorise l'établissement de bonnes relations de travail entre le personnel local des PSP et les membres des FAC qu'il forme. Au total, 127 membres détenaient le titre en 2024-2025.



Photo : Maj Javin Lau

## Mieux-être financier

### L'union fait la force : les SBMFC allègent les soucis quotidiens des militaires pour qu'elles et ils puissent se concentrer sur la mission

En raison des particularités et de la diversité de l'Équipe de la Défense, nous devons nous sortir de la tête que seules les équipes de commandement peuvent répondre aux besoins particuliers des militaires et de leurs familles. « Notre relation avec les SBMFC joue souvent un rôle déterminant dans l'offre de flexibilité, d'ouverture, de communications non empreintes de jugement et de conseils personnalisés. Elle rehausse nos processus et la manière dont nous fournissons du soutien et des soins, et améliore souvent ainsi de manière concrète la vie des militaires et de leurs familles. »

Les SBMFC offrent des services répondant pratiquement à tous les besoins, ce qui permet au commandement des bases de devenir une ressource et un pilier en matière de soutien. Leur équipe fournit de l'orientation et de l'assistance directe en lien avec un vaste éventail de situations que vivent les militaires.

La réduction de la stigmatisation entourant le fait de demander de l'aide financière et de solliciter des conseils financiers rapidement constitue un changement majeur. L'abordabilité et la disponibilité des logements sont un problème important dans de nombreuses régions du Canada, et il faut faire front commun pour s'assurer que les militaires et leurs familles reçoivent le soutien nécessaire. Une initiative prévoit l'intégration de séances d'information sur la Financière SISIP dans la formation de début de carrière, ainsi que l'envoi fréquent de communications au sujet de cet avantage social pour aider les gens à planifier en vue des difficultés de la vie et à payer les frais connexes.

Nous accordons beaucoup d'attention à l'amélioration de notre capacité à répondre aux divers besoins de l'effectif. Comme les besoins des militaires et la dynamique d'une famille normale ont changé, nous devons continuer de nous adapter aux besoins actuels tout en planifiant l'avenir.

#### **Capv Kevin Whiteside**

Commandant de la BFC Esquimalt

Avec Sue Frisby, PM 1 de la BFC Esquimalt

Photo (modifiée) : Adj Brangwyn Jones

**32 656**

#### RENCONTRES EN PERSONNE OU VIRTUELLES

de clientes et clients avec des conseillères et conseillers de la Financière SISIP

**2 600**

#### PERSONNES

ont participé à trois webinaires du programme d'éducation financière offerts dans les deux langues officielles

**6 500**

#### EMPLOIS

affichés chaque semaine sur le site Web du Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires

**733**

#### MEMBRES DES FAC

et leurs familles ont reçu une aide de la Financière SISIP, accédant à plus de 3,5 millions de dollars en subventions ou prêts

**558**

#### CONJOINTS ET CONJOINTES DE MILITAIRES

ont bénéficié d'une consultation d'orientation professionnelle individuelle

**1 720**

#### CONSULTATIONS DE PLANIFICATION BUDGÉTAIRE PERSONNALISÉE

ont été effectuées pour renseigner les familles et les aider à atteindre leurs objectifs financiers



## **Programme d'éducation financière**

Le programme d'éducation financière procure aux membres des FAC et à leurs familles les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer leurs finances avec assurance. Tablant sur le projet pilote mené avec succès de septembre 2023 à avril 2024, auquel ont participé plus de 7 500 membres des FAC, la Financière SISIP a posé les solides assises d'une stratégie d'éducation financière à long terme.

Montée en collaboration avec la direction des FAC et harmonisée au plan de reconstitution des FAC en ce qui concerne la résilience financière, cette stratégie concourt à la réalisation de l'objectif global d'assurer la solidité financière et l'état de préparation opérationnelle des FAC. Le programme, que l'on continuera d'offrir selon différentes formules (notamment en ligne et en personne), proposera un contenu amélioré adapté aux FAC.

## **Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires**

En 2024-2025, le Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires (RECM) s'est agrandi et compte maintenant 45 employeurs nationaux. Cette croissance rapide a mené à l'affichage de 6 500 emplois chaque semaine, en moyenne, sur le site Web du RECM, et à plus de 11 000 connexions au site en 2024-2025. En cette même période, plus de 500 conjointes et conjoints ont bénéficié d'une consultation d'orientation professionnelle individuelle en ligne avec les Services aux familles des militaires (SFM), et 636 autres ont participé à une formation de groupe sur des sujets liés à l'emploi. Dans un sondage, 89 % des participantes et participants du programme étaient d'accord avec l'énoncé « Les connaissances que j'ai acquises influeront de manière positive mon avancement professionnel ».

## **Emploi des conjointes et conjoints dans les opérations de déploiement**

L'embauche accrue de conjointes et conjoints pour les opérations de déploiement a rehaussé l'efficacité opérationnelle de l'Op REASSURANCE à Riga, en

Lettonie. En faisant appel aux conjointes et conjoints des militaires à l'étranger, les SBMFC ont assuré une dotation constante dans les fonctions administratives et les activités de vente au détail, qui sont essentielles au bon déroulement de la mission.

Au cours de la dernière année financière, les SBMFC ont ajouté trois postes à temps partiel, occupés depuis trois ans par des conjointes ou conjoints. Cette constance dans la dotation a permis d'atténuer les perturbations que cause habituellement chaque rotation, et ainsi d'améliorer la stabilité et l'efficacité du flux de travail. Par ailleurs, le recours aux conjointes et conjoints pour pourvoir des postes à l'étranger a eu des retombées positives sur les familles, en leur procurant des possibilités d'emploi intéressantes et un sentiment d'accomplissement pendant qu'elles appuient leurs partenaires en déploiement.

Cette démarche cadre avec l'une des grandes priorités de la chef d'état-major de la défense, soit d'améliorer le bien-être et la résilience des familles de militaires. En élargissant la palette de métiers visés par les postes à temps partiel locaux et en étendant ce programme aux deuxième et troisième lieux d'affectation, les SBMFC renforcent la stabilité et l'efficacité opérationnelles et créent un environnement accueillant et inclusif pour les familles des militaires.



Photo : Avr Gregory Cole

## Dimension familiale du mieux-être

### Les FAC en Europe : réalisations, fierté et communauté du Canada

L'équipe de commandement de l'Europe assume une fonction complexe, vu les divers sites à gérer dans différents pays. L'unité de tête, située à Niederheid, en Allemagne, concourt à la préparation du personnel du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FAC servant en Europe dans le cadre d'initiatives de l'OTAN et des FAC. Les SBMFC servent de pont entre les différentes bases et communautés pour favoriser l'efficacité opérationnelle des militaires – et épauler les familles qui soutiennent ces derniers.

« L'équipe de commandement travaille en étroite collaboration avec les gestionnaires des SBMFC pour prendre le pouls de nos communautés et cerner les tendances se dessinant en Europe, en vue de repérer ensemble les problèmes potentiels et leurs répercussions sur les militaires et leurs familles. Nous alimentons un grand sentiment d'appartenance à des milliers de kilomètres de la maison. »

Nous rassemblons les gens autour d'événements sportifs, scolaires et servant à souligner des occasions spéciales. Pour les Canadiennes et Canadiens qui enseignent aux enfants des membres des FAC, c'est souvent leur premier contact avec une communauté militaire. Les SBMFC tiennent donc chaque année un formidable barbecue de bienvenue, où les enfants apprennent à connaître leurs enseignantes et enseignants hors de la salle de classe (qui dirait non à un hot-dog ou à un hamburger?).

Les activités sportives réunissent des équipes de différentes bases, et les célébrations de la fête du Canada sont source de fierté. De plus, même si, en Europe, on ne fête pas l'Halloween comme nous, nous tenons un événement réunissant trois communautés où une maison hantée est aménagée au QG, et les enfants peuvent récolter des bonbons dans le stationnement en passant d'une voiture à une autre.

« La volonté de l'équipe des SBMFC de se dépasser est exceptionnelle. Un déménagement, c'est stressant pour n'importe quelle famille, mais ce l'est encore plus quand la destination est une autre société située sur un autre continent. » Les SBMFC fournissent du soutien de A à Z au quotidien : trousse de bienvenue; aide à l'intégration dans un nouvel environnement; cours pour les enfants leur apprenant à cuisiner, à faire du jardinage et à s'occuper d'eux-mêmes seuls à la maison; programmes de pause café dans diverses bases; visite des champs de bataille le soir; et appels de suivi visant à savoir comment tout se passe. « Résultat : les parents se sentent à l'aise, sachant qu'on s'occupe bien de leur famille. »

Photo (modifiée) : Adj Brangwyn Jones

**2 767**

**FAMILLES**

ont reçu de l'orientation et un plan de transition

**15 608**

**PERSONNES**

ont participé à la 17<sup>e</sup> édition de la Course de l'Armée du Canada, recueillant 400 k\$ pour les Fonds de bienfaisance des FAC

**1 329**

**CYCLISTES DU DÉFI-VÉLO DE LA MARINE**

ont recueilli 34 k\$ pour les Fonds de bienfaisance des FAC pour aider les personnes qui font face aux situations particulières de la vie militaire

**297 000**

**PERSONNES ONT REGARDÉ EN DIRECT**

l'événement Call of Duty Endowment Bowl

**Lcol Alma Pleasance**

Commandante de l'Unité de soutien des Forces canadiennes (Europe)

Avec l'Adjudant Samuel Pépin, Unité de soutien des Forces canadiennes (Europe)



## Camps de jour d'été

Partout au Canada, 23 camps de jour d'été, destinés principalement aux familles de militaires, sont offerts à plus de 9 500 enfants chaque année. Grâce à de nouveaux revenus tirés de commandites, le camp de jour de Greenwood répond à des besoins particuliers, embauche plus de personnel et achète des objets sensoriels pour les près de 10 % d'enfants participants qui ont besoin d'aide à l'inclusion. Ce financement était primordial, étant donné que le camp a connu une forte hausse des demandes d'assistance à la saison 2024. Ainsi, 27 enfants ont bénéficié de l'aide nécessaire pour participer pleinement à toutes les activités du camp, comme la natation et les sorties éducatives.

Les témoignages des parents et du personnel mettent en lumière ces retombées positives, mentionnant l'amélioration de l'expérience durant les camps et la possibilité d'offrir du soutien individuel pour que tous les enfants puissent s'amuser et sortir grandis de ces programmes de camps d'été.

## Les familles de militaires en transition

Les SFM ont aidé le Groupe de transition des FAC à instaurer une capacité opérationnelle totale pour le processus de transition de la vie militaire à la vie civile. En faisant appel à des conseillères et conseillers régionaux en transition pour les familles des unités de transition partout au Canada, les familles des membres des FAC ont bénéficié d'un soutien constant et adapté tout au long du processus de libération volontaire. Au total, 2 767 familles ont reçu de l'orientation au moyen de plans de transition.

En outre, ce modèle guide la conception de services de transition améliorés destinés aux familles visées par le processus d'autorisation de communication des renseignements médicaux. Ces nouveaux services seront mis à l'essai en 2025-2026.

Les SFM, de concert avec la Financière SISIP et MarCom, ont préparé et transmis du contenu normalisé à l'échelle nationale propre aux SBMFC pour les événements « Mon séminaire de transition », qui s'adressent aux membres des FAC se préparant à une libération générale ou pour des raisons médicales ainsi qu'aux membres de la direction libérés.

## Manuel d'instructions de 2024 des services aux familles des militaires et des vétérans

Les SFM, en consultant les CRFM, ont conçu et préparé le manuel d'instructions de 2024 des services aux familles des militaires et des vétérans pour améliorer l'expérience membre. Cette initiative favorise l'offre uniforme, partout au Canada, de services de base assortis d'une reddition de comptes reposant sur une collecte de données intégrée à la prestation des services, ainsi que l'application d'un cadre de gestion de la qualité. Les résultats de 2024-2025 serviront de point de référence pour les mécanismes d'amélioration continue et de gestion de la qualité, afin que les familles puissent obtenir les services au moment, à l'endroit et de la manière qui leur convient. L'objectif de cette initiative est d'améliorer la qualité des services auxquels ont accès 22 668 membres des familles des FAC.

## Formalités en ligne d'arrivée et de départ des mess

On a mis à l'essai et mis en œuvre avec succès le système en ligne de formalités d'arrivée ou de départ des mess, permettant de consigner l'arrivée et le départ des membres des FAC qui intègrent ou quittent une base ou escadre. Ils peuvent dorénavant remplir les formulaires pour les formalités d'arrivée et de départ en ligne sur le site sbmfc.ca.

## Gestion des difficultés liées au mode de vie militaire

Les Services aux familles des militaires (SFM) ont fait participer plus de 1 000 membres des familles à deux études reposant sur des entrevues et des sondages. Les participantes et participants ont parlé de leur expérience des difficultés associées au mode de vie militaire, à l'éclatement de la famille et à la violence familiale, ainsi que les facteurs influençant la résilience de la famille durant des absences découlant du mode de vie militaire et de déploiements. Leurs suggestions, conjuguées à l'analyse des résultats des études, ont conduit à la production de plus de 30 recommandations et conclusions à tirer pour les futures politiques et pratiques de prestation de services. Les SFM prennent actuellement des mesures pour amorcer leur mise en œuvre.

# 2



# NOTRE STRATÉGIE EN BREF

## Mission

### Notre raison d'être

Améliorer la résilience et le bien-être de la communauté militaire grâce à la conception, l'exécution et l'évaluation d'offres qui favorisent le mieux-être afin de contribuer à l'état de préparation opérationnelle, au recrutement et au maintien en poste des membres des FAC.

## Vision

### Notre objectif

Favoriser le bien-être de nos membres partout dans le monde :  
mental • social • physique • financier • familial

## Valeurs

### Nos convictions et nos actions

Souci des autres • Intégrité • Une équipe • Créativité

## Objectif stratégique

### Nos résultats souhaités

D'ici 2027, nous atteindrons la viabilité financière et la rentabilité en glissement annuel pour tous les programmes et services offerts dans le cadre des BNP.



## Modernisation de la politique A-PS-110

### Impératifs stratégiques

#### Ce que sera notre stratégie

##### Créer des sources de revenus viables

- Confirmer la viabilité et la proposition de valeur
- Évaluer et mettre en œuvre les occasions de monétisation
- Élaborer la feuille de route de transformation numérique et mettre en œuvre les initiatives technologiques prioritaires

##### Améliorer la qualité de l'expérience SBMFC

- Revoir le cadre de prestation des services
- Rationaliser la prestation des programmes publics
- Rationaliser la prestation des programmes non publics en vue d'une rentabilité nette
- Élaborer un plan d'infrastructure intégré et prioriser les investissements

##### Augmenter l'efficacité opérationnelle

- Réviser les processus de base et définir les priorités pour la refonte
- Harmoniser les pratiques d'affaires et les autorités fonctionnelles
- Élaborer les futurs plans stratégiques en matière de main-d'œuvre
- Mettre en œuvre un programme d'analyse des données et de gestion de l'information de l'organisation

##### Améliorer l'expérience employé

- Mettre en œuvre une stratégie de gestion des talents
- Mettre en œuvre un système numérique de gestion du personnel
- Mettre en œuvre des programmes de mieux-être au travail
- Mettre en œuvre des programmes de rémunération globale

Photo (modifiée) : Avr Marcos Resch

# PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027 DES SBMFC

Notre partenariat fructueux à long terme avec les FAC et le MDN garantit que les membres des FAC, en service actif ou à la retraite, et leurs familles sont équipés pour surmonter les défis uniques de la vie militaire. Le cadre politique servant à autoriser le soutien public aux SBMFC pour les programmes publics de BEMM, approuvé par la ou le CEMD et la ou le sous-ministre, n'a pas suffisamment évolué au cours des 25 dernières années.

Le financement actuel des programmes et des services publics par le gouvernement est soumis à des pressions en raison des changements politiques axés sur la réduction du déficit. Cette situation, conjuguée au projet de révision de l'A-PS-110, pourrait se traduire par des modifications des exigences financières, soit le coût véritable de la prestation des services à la communauté militaire. En outre, les SBMFC sont tenus d'assurer la surveillance de la protection des BNP et de gérer les programmes et services de BEMM des BNP fournis dans les bases et les escadres des FAC.

Ils évalueront avec prudence l'efficacité des programmes, détermineront les risques et évalueront l'incidence des programmes et des services afin de vérifier qu'ils constituent toujours une bonne utilisation des fonds publics.

## A-PS-110

Après la mise en place de l'équipe de gestion du projet et de la directive de mise en œuvre stratégique en 2023-2024, le nouveau cadre de l'A-PS-110 a été divisé en quatre grands livrables, répartis sur deux phases.

La première phase consistait à ce que la ou le chef du personnel militaire (CPM) et le chef de la direction des SBMFC concluent un accord détaillé sur les niveaux de service. Le nouvel accord, qui énonçait les exigences et les obligations associées à l'offre de programmes de BEMM remboursés par l'État, a été parachevé en décembre 2023 et signé en juin 2024.

Cet accord a permis de rationaliser les programmes de BEMM remboursés par l'État, et assuré la transparence et la confirmation du financement en lien avec ces initiatives.

C'est en 2024-2025 qu'a commencé la production des trois livrables restants : une version modernisée

de l'instrument de politique A-PS-110; un accord sur les niveaux de service (ANS) pour le soutien de l'État à la gouvernance des BNP; et un cadre de calcul des coûts des services internes. Avant la fin de l'année 2024-2025, l'équipe de gestion du projet a fourni des documents d'information et d'orientation au conseil consultatif et de surveillance des BNP au sujet des trois livrables restants, pour respecter la date limite associée à la préparation de la dernière version (juin 2025).

## Modèle de calcul des coûts

Le modèle public de calcul des coûts s'aligne sur les phases de la modernisation de l'A-PS-110 et sera présenté en deux volets, soit dans les accords sur les niveaux de service 1 et 2. L'équipe a terminé le modèle de calcul des coûts de l'ANS 1 en décembre 2023 et a commencé à travailler sur l'ANS 2, qui porte sur les coûts liés à la gouvernance des BNP et à la prestation de services internes pour les programmes remboursés par l'État identifiés à l'ANS 1.

## Cadre de mesure du rendement pour les programmes publics de l'ANS 1

Un cadre de mesure du rendement est en cours de développement en appui à l'ANS 1 de l'A-PS-110.

À ce jour, les indicateurs de rendement clés liés aux programmes de BEMM publics sont axés sur l'utilisation, la sensibilisation et la satisfaction des membres et des familles ainsi que l'incidence sur ces derniers.

L'équipe a pu identifier des données pour des programmes de base, à savoir les évaluations FORCE, les services aux familles des militaires et des vétérans et vétérans, les loisirs communautaires et le counseling financier. Certaines données du sondage sont disponibles pour le conditionnement physique, les sports, la promotion de la santé et les loisirs communautaires (sondage « À vous la parole »). En ce qui touche les autres programmes, les SBMFC s'attendent à ce que la collecte et la déclaration des données reposent sur des processus manuels.

La poursuite de la consultation des principales parties prenantes nous aidera à simplifier davantage ce cadre, nous permettant au bout du compte de glaner de l'information sur le rendement afin de faire des choix éclairés en vue d'améliorer les programmes et les services qu'offrent les SBMFC.

# 3



# NOS RÉALISATIONS

EN 2024-2025

# CRÉER DES SOURCES DE REVENUS VIABLES

Les SBMFC ont élaboré et mis en œuvre un ensemble unique de services personnalisés d'amélioration du mieux-être considérés comme étant de renommée mondiale : des programmes de conditionnement physique et des tests standardisés à des ressources en recherche, en santé mentale et en mieux-être et plus encore.

Les offres commerciales comme la Financière SISIP et les activités de vente au détail de CANEX constituent des sources de financement essentielles qui sont réinvesties dans les activités des SBMFC et dans les programmes de BEMM des BNP. Pour que les SBMFC disposent des sources de revenus durables nécessaires à long terme, nous devons continuer à nous appuyer sur ces programmes et services. Ils sont essentiels à la communauté militaire et renforcent la proposition de valeur unique de l'organisation. Cet impératif stratégique vise avant tout à trouver des moyens de développer les secteurs d'activité existants ainsi que de moderniser nos accords de financement public pour les programmes de BEMM.

## Nos réalisations en 2024-2025

### Mise à jour sur la restructuration de CANEX

CANEX a enregistré une perte nette consolidée de (28,4 millions de dollars) au cours des années financières 2018-2019 et 2020-2021.

Sous une nouvelle direction en l'année financière 2021-2022, CANEX s'est lancé dans un plan stratégique triennal visant à restructurer ses activités de détail, ses services et ses programmes et de retrouver la rentabilité à la fin de l'année financière 2024-2025. Ce plan a été conçu pour assurer la viabilité financière à long terme de CANEX

et accélérer sa transformation afin de refléter les tendances et les pratiques exemplaires du marché en matière de technologie, d'assortiment de produits, de services, de programmes et de processus opérationnels.

Cette réorganisation impliquait les mesures suivantes : réduire les coûts salariaux; réduire les coûts administratifs et indirects; améliorer la gestion de l'inventaire; éliminer les produits et les catégories à faible rendement; augmenter les marges; accroître les recettes; et utiliser la technologie et l'analyse des données pour faire croître les affaires et gagner en efficacité.

Ce parcours a été ponctué de nombreuses difficultés, y compris les nombreuses vagues de la pandémie, la transition vers le télétravail, la menace constante d'une récession économique, les taux d'intérêt élevés, les retards d'approvisionnement, l'augmentation du coût des marchandises, les mesures de grève au quatrième trimestre 2023-2024 et au premier trimestre 2024-2025, et le changement des habitudes de consommation.

Malgré ces défis, l'équipe de CANEX a été en mesure de réduire nettement ses coûts et d'améliorer ses résultats financiers. Il a fallu pour ce faire réduire les dépenses générales d'exploitation; accroître la marge brute; améliorer l'offre de produits, les services, les programmes et les processus opérationnels; et recourir à la technologie pour trouver de nouvelles occasions d'affaires et accroître l'efficacité comparativement aux trois années précédentes.

CANEX est fier d'annoncer un retour à la rentabilité en 2024-2025, avec un bénéfice net consolidé de 4 000 dollars, comparativement à une perte nette de (3,3 millions de dollars) l'année dernière.

CANEX s'est engagé à réorganiser ses activités de détail, ses services et ses programmes pour mieux refléter les pratiques exemplaires du secteur, atteindre une viabilité financière à long terme et accélérer la transformation de l'entreprise pour répondre aux besoins changeants de la communauté militaire que nous servons. Nous continuerons d'apporter les modifications nécessaires pour limiter les risques économiques et augmenter la rentabilité.

## **Lancement et optimisation de la plateforme de gestion des relations avec la clientèle de la Financière SISIP (Dynamics)**

En juillet 2024, la Financière SISIP a lancé une nouvelle plateforme infonuagique de gestion des relations avec la clientèle – Dynamics de Microsoft – qui permettra de rehausser les interactions avec la clientèle, de coordonner en amont les contacts avec la clientèle, de créer plus de possibilités de revenu, d'améliorer l'efficacité opérationnelle et d'atténuer les risques liés à la continuité des activités.

Tout au long de l'année, l'équipe a mené plusieurs séances intensives de conception, appliqué un plan structuré de mise en service et fourni du soutien intensif après le lancement. Grâce à une coordination rigoureuse, la mise en service a pu se faire dans les temps et en respectant le budget malgré les problèmes de migration des données rencontrés initialement.

### **Résultats réels en 2024-2025 :**

Dans l'immédiat, la démarche a notamment donné des moyens d'améliorer la communication avec les militaires et l'utilisation des outils libre-service par la création de capacités, comme les suivantes :

- Automatisation de la promotion des ressources d'éducation financière;
- Portail pour les militaires (accès libre-service aux renseignements du compte et aux ressources pour la clientèle);
- Automatisation des processus opérationnels;
- Système de gestion de l'information et des dossiers (SGID).

Les indicateurs préliminaires sont au vert :

- Le délai moyen de prise de contact, de tenue de rendez-vous et d'obtention de nouveaux services est passé, depuis le lancement, de 18,7 jours à 13 jours, ce qui représente une amélioration de 43,8 %.
- Le nombre mensuel de militaires voulant prendre contact a augmenté en moyenne de 22 %.
- Le montant moyen des nouveaux placements est passé à 15,14 millions de dollars par mois après le lancement, comparativement à 12,44 millions de dollars au trimestre précédent le lancement.

## **Architecture intégrée d'Oracle E-Business Suite**

Ce projet, lancé en juillet 2024 et dont la mise en œuvre s'étalera sur les deux prochains exercices

financiers, répondra au besoin de CANEX d'une solution de vente au détail de premier ordre, pouvant être exploité sur la même plateforme que le système de gestion des ressources financières de l'organisation (Oracle) des SBMFC. Ce changement significatif simplifiera le soutien opérationnel de CANEX et la prestation des services, et augmentera l'exactitude des données, ouvrant la porte à une amélioration de l'efficacité opérationnelle, de l'engagement, de la collaboration et des décisions fondées sur des données.

## **Logiciel de gestion des installations et des programmes des PSP**

En 2021, les PSP ont lancé un projet visant à remplacer le logiciel existant par une solution logicielle améliorée et normalisée pour gérer les inscriptions, les réservations, l'établissement du calendrier et les paiements relatifs à leurs programmes (sports, conditionnement physique, promotion de la santé, loisirs et installations).

Le principal objectif est de fournir aux militaires une expérience harmonieuse, quelle que soit leur base ou escadre, tout en améliorant l'efficacité opérationnelle.

En 2024, la demande de propositions a été annulée, car aucun fournisseur ne satisfaisait aux exigences. Un nouveau projet en cours, mené en collaboration avec le fournisseur actuel, vise à étendre l'utilisation du logiciel pour satisfaire les besoins de l'organisation.

## **Feuille de route technologique consolidée de l'organisation des SBMFC**

Lancé d'abord sous forme d'initiative pluriannuelle, le programme d'architecture de l'organisation vise à rassembler et à regrouper les actifs technologiques des diverses divisions des SBMFC. Permettant d'évaluer la valeur technique et opérationnelle de différentes technologies, il a pour objectif de susciter un changement coordonné dans l'ensemble de l'organisation en ce qui a trait aux systèmes d'information divisionnels et organisationnels.

La feuille de route technologique de l'organisation, préparée au cours des deux dernières années, servira à tenir un répertoire unifié des actifs technologiques et un plan central pour chaque plateforme importante. Elle fournira en outre

un mécanisme permettant de déterminer les possibilités et les lacunes associées aux feuilles de route technologiques à l'échelle organisationnelle. Elle demeurera un outil majeur aidant les SBMFC à planifier la situation future.

## **Processus d'admission et de hiérarchisation des technologies fondé sur le risque et le rendement du capital investi de l'organisation**

En 2023-2024, la Division des services de l'information (DSI) a surtout travaillé à classer les projets soumis en ordre de priorité en fonction de divers facteurs de risque, comme les risques associés aux finances, aux technologies, à la sécurité et à la marque. Grâce à cette approche, les SBMFC ont pu s'occuper des principaux risques de chaque projet, protégeant ainsi les intérêts et ressources de l'organisation.

En 2024-2025, la DSI a établi un nouveau critère majeur pour le classement des projets en ordre de priorité : le rendement du capital investi (RCI). En collaborant étroitement avec leurs partenaires financiers, ils ont mis en place un cadre de classement en ordre de priorité fondé sur le RCI. Ainsi, les SBMFC ont pu évaluer les projets et les classer en ordre de priorité en fonction du profil de risque ainsi que des retombées financières potentielles. Soulignons qu'ils sont donc en mesure de prendre des décisions plus éclairées, qui concilient la gestion des risques avec le bilan financier pour, au bout du compte, créer plus de valeur pour l'organisation.

L'importance accordée au RCI sera maintenue après la fin du projet. Le parrain de la division et l'équipe des Finances feront un suivi du RCI jusqu'à la réalisation de ce dernier.

## **AMÉLIORER LA QUALITÉ DE L'EXPÉRIENCE SBMFC**

Les SBMFC se donnent comme objectif à long terme d'améliorer l'expérience des militaires avec les SBMFC.

Nous restons déterminés à améliorer l'expérience pour les personnes que nous servons par le biais de multiples canaux, interactions et points de service – le tout conçu pour fournir une expérience de la plus haute qualité.

## **Nos réalisations en 2024-2025**

### **Modèle de prestation de services**

Les SBMFC ont progressé vers la réalisation de leur objectif de moderniser la prestation des services en préparant un plan visant à réduire les dédoublements et à assurer une expérience harmonieuse à la clientèle, d'abord en lien avec les opérations à l'étranger et le Commandement allié des forces d'opérations spéciales. Ils ont notamment effectué une analyse interne, mené des consultations avec les parties prenantes et mis sur pied un groupe de travail interdivisionnel.

Un modèle pilote, reposant sur la prestation centralisée des services et des canaux de communication clairs pour la chaîne de commandement, a été approuvé par la chef des opérations des SBMFC en mars 2025. Cette initiative, qui vise à rehausser l'efficacité et la satisfaction de la clientèle, demeurera une priorité en 2025-2026.

### **Refonte du modèle de prestation des services de counseling financier de la Financière SISIP**

Une révision du programme de counseling financier est en cours afin d'évaluer à la fois son modèle de prestation de services et son financement public. Les objectifs sont d'accroître le soutien aux membres des FAC et d'établir des processus qui amélioreront l'efficacité et le service à la clientèle.

Cette démarche sert à évaluer le soutien requis en matière d'opérations et de counseling, et à améliorer les délais d'intervention, les niveaux de service et l'accès aux prêts et subventions pour les personnes vivant des difficultés financières.

### **Équipe canadienne aux Jeux Invictus 2025 tenus à Vancouver et à Whistler**

L'équipe Sans limites du Canada a participé aux Jeux Invictus 2025, qui se sont déroulés à Vancouver et à Whistler du 6 au 17 février. Elle comptait 56 militaires (20 en service et 36 vétérans et vétérans), 2 personnes aidantes, 40 membres du personnel et 157 amies, amis et membres des familles. Au total, 23 pays ont participé à ces tout premiers jeux hybrides réunissant 534 athlètes et

plus de 1 200 amies, amis et membres des familles. De nouveaux sports d'hiver ont fait leur apparition à cette édition hybride, notamment le ski alpin, la planche à neige, le ski de fond nordique, le biathlon, le skeleton, le curling en fauteuil roulant, l'aviron en salle, la natation, le volley-ball assis, le basket-ball en fauteuil roulant et le rugby en fauteuil roulant.

## Stratégie ÉQUILIBRE

En janvier 2025, la Stratégie ÉQUILIBRE a été présentée aux commandants adjoints de l'Armée, de la Marine, l'ARC et de la force d'opérations spéciales et à la CPM (N1A). Cet exercice de mise à jour – qui privilégiait le dialogue au lieu des présentations – a suscité d'importants échanges et s'est traduit par des mesures à prendre et des engagements du commandement concernant le soutien du personnel. Cette séance d'information a consolidé l'engagement des SBMFC et leur rôle essentiel dans la promotion du bien-être physique et de la résilience du personnel des FAC. La mise à jour de la Stratégie ÉQUILIBRE se poursuivra en 2025-2026, sous forme d'activité récurrente.

## Plateforme de performance physique

Dans le cadre d'un projet pilote, les SBMFC ont évalué des applications de conditionnement physique en vue de déterminer leurs efficacité, convivialité, viabilité et pertinence globales pour les PSP et les FAC.

La plateforme retenue a été sélectionnée à la lumière d'une étude de cas multiples intégrée qui ciblait divers secteurs de programmes des PSP, ainsi qu'un échantillon formé de plusieurs groupes des FAC de différents milieux fonctionnels.

L'équipe responsable de l'évaluation a recueilli des données, pour orienter les recommandations, au moyen d'un sondage auprès des utilisatrices et utilisateurs parmi les FAC, de groupes de discussion composés de professionnelles et professionnels des PSP, d'entrevues avec les principales parties prenantes et d'une analyse de l'environnement opérationnel. Elle a recommandé la plateforme, car elle était la préférée de 86 % des spécialistes des PSP, et 85 % des utilisatrices et utilisateurs parmi les FAC déclaraient qu'elles et ils la recommanderaient. De nombreuses caractéristiques qualitatives ont été mentionnées en appui à l'adoption de cette application, comme la facilité d'utilisation, le bilinguisme complet, les fonctionnalités

technologiques perfectionnées et la viabilité financière. Les prochaines étapes comprennent une mise en œuvre progressive auprès des équipes PSP dans les bases et les escadres, suivie d'un déploiement complet au sein des FAC à la fin de l'automne 2025.

## Modernisation du Manuel des politiques des PSP

Un partenariat a été établi entre les parties prenantes stratégiques des SBMFC, la direction – Politique du personnel militaire et l'Équipe d'intégration, partenariat qui se poursuivra au cours de la nouvelle année financière dans l'optique de créer un plan de travail visant la revue et la mise à jour complètes du Manuel des politiques des PSP.

## Approbation par les FAC de leur stratégie Orientation future des sports des FAC

La Stratégie des FAC en matière de sports de 2022 visait à harmoniser et à regrouper les initiatives servant à maximiser la contribution des sports à l'amélioration du bien-être global du personnel des FAC. Ciblant l'ensemble des membres des FAC, cette initiative reposait sur trois piliers : la participation, le développement, et le rayonnement et l'engagement.

Cette stratégie attirait l'attention sur la nécessité d'appliquer les données émanant de la direction générale – Recherche et analyse (Personnel militaire) et d'organismes de recherche universitaires pour adopter une approche fondée sur des données probantes. L'influence des sports sur le mieux-être physique et psychologique a été soulignée, de même que leur rôle dans la réalisation de la mission des SBMFC.

Dans le courant de l'année, un programme de sports modernisé a été proposé par le Conseil des Forces armées. Les SBMFC ont recommandé un programme qui respecte le financement de base sans la nécessité de recourir à une subvention annuelle. Cela implique certes une réduction du nombre de sports financés aux niveaux national et international, mais entraînera une hausse des investissements dans les sports communautaires et permettra de mettre à l'essai d'autres disciplines nouvelles et émergentes comme le combat au sol, la dynamophilie ou l'entraînement fonctionnel. Par ailleurs, le programme de subventions pour la diversité et l'inclusion sera maintenu pour les athlètes admissibles.

## PRESTATIONS POUR LES MEMBRES

### **Assurance invalidité prolongée (AIP) des FAC**

En novembre 2023, le Conseil du Trésor a en effet approuvé les prestations complètes d'assurance-maladie et de services psychosociaux en cas de demande d'invalidité prolongée non attribuable au service, prestations qui ont entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024.

À l'avenir, c'est le partenaire de la Financière SISIP, Manuvie, qui fournira un soutien exhaustif aux personnes présentant des demandes non attribuables au service, de même que les prestations de remplacement du revenu aux termes de l'AIP des FAC en cas d'invalidité prolongée.

Les SBMFC, Manuvie, le Groupe de transition des FAC et Anciens Combattants Canada (ACC) travaillent ensemble sur des processus d'évaluation et de soutien pour les demandes attribuables et non attribuables au service. Une nouvelle version du protocole d'entente est en préparation, laquelle servira à harmoniser les services et à clarifier les responsabilités des SBMFC, du MDN, des FAC et d'ACC. Cette démarche vient renforcer la sécurité financière des demandeuses et demandeurs, et assure une bonne coordination entre toutes les parties prenantes.





# AUGMENTER L'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE

Pour assurer une croissance durable à long terme et réduire les dépenses d'exploitation, les SBMFC doivent revoir leurs normes et processus internes afin de trouver des moyens d'éliminer les chevauchements et les dédoublements, d'automatiser les processus, et de simplifier et standardiser les procédures à l'échelle organisationnelle en vue d'améliorer l'expérience SBMFC pour le personnel et les membres de la communauté qui font appel à leurs services.

## Nos réalisations en 2024-2025

### Processus fondamentaux des SBMFC

Le rehaussement de l'efficacité des processus est très utile pour améliorer la productivité et la satisfaction du personnel et réduire les coûts. En 2024-2025, les SBMFC ont entrepris de recenser les processus fondamentaux associés à la prestation des services internes constituant le moteur de leurs activités.

Six divisions de soutien, notamment les Ressources humaines, les Finances et les Services de l'information, ont ainsi recensé et défini les processus qu'elles doivent fournir et améliorer en continu. Ce projet a permis de clarifier le rôle des responsables de processus, et de mener une évaluation préliminaire de la qualité de chaque processus pour orienter les priorités de 2025-2026 en matière de refonte.

### Cadre de gestion des risques

Pendant l'année, les SBMFC ont élaboré une politique de gestion des risques de l'entreprise qui sera lancée en 2025-2026. Parmi les principales réalisations, on compte l'essai du matériel de formation mis à jour et des concepts de gestion des risques de l'entreprise

dans le Cours de perfectionnement en leadership et gestion, le recueil des commentaires positifs et la sensibilisation des futurs leaders. De plus, des efforts ciblés ont permis de renforcer l'engagement des divisions à l'égard du profil de risque de l'entreprise et d'approfondir la compréhension des risques au niveau opérationnel.

Ces réalisations soulignent le souci constant des SBMFC à gérer les risques en amont, ce qui favorise la création d'une culture de prise de décisions éclairées et d'encadrement stratégique des risques dans l'ensemble de l'organisation.

### Examen trimestriel des activités

Des décisions efficientes et efficaces consolident le travail d'équipe et la collaboration au travail. C'est pourquoi les SBMFC ont conçu et établi un nouveau processus d'examen opérationnel trimestriel pour gérer et mesurer la mise en œuvre de leur plan stratégique 2024-2027. Dans le cadre d'une série de mini-ateliers offerte dans toutes les divisions, les chefs des divisions ont fixé des objectifs mesurables à l'échelle organisationnelle et divisionnelle qui favoriseront la concrétisation des impératifs stratégiques des SBMFC.

Chaque trimestre, les SBMFC déterminaient dans quelle mesure les projets avaient atteint les objectifs trimestriels pour repérer les dépendances des projets aux services habilitants, et pour prioriser les ressources essentielles. Ils conçoivent actuellement un cadre de mesure du rendement organisationnel pour faire un suivi des résultats escomptés de chaque activité.

### Contrôle des postes

Si la DSi entend contrôler l'abordabilité des postes, c'est pour veiller à ce que les coûts de main-d'œuvre continuent de respecter le budget, en assurant le suivi et la gestion des niveaux de dotation.

La fonction de contrôle des postes permet de cerner les éléments de données critiques des postes autorisés, indiquant notamment les titres, salaires et niveaux, ainsi que le financement pour que le nombre de postes pourvus ne dépasse pas les budgets. En mettant en œuvre cette importante contrôle, l'organisation pourra mieux contrôler les frais de dotation.

## **Politiques et cadre de gestion de l'actif informationnel**

En mai 2024, les SBMFC ont approuvé une politique de gestion de l'actif informationnel ainsi qu'un cadre accompagnateur, qui contient des normes, des procédures et des outils d'orientation.

Le cadre cible l'ensemble des employées et employés et du personnel de soutien (p. ex. bénévoles et entrepreneuses et entrepreneurs). La mise en place d'une politique de gestion de l'actif informationnel est un grand pas en avant, qui témoigne de la reconnaissance officielle de l'importance stratégique des actifs informationnels pour le bon fonctionnement de l'organisation.

## **Stratégie de gestion des données**

En 2024-2025, les SBMFC ont adopté deux normes de gestion des données reconnues à l'échelle internationale : le modèle d'évaluation des capacités de gestion de données (Data Management Capability Assessment Model) de l'EDM Council – association de commerce international – et l'ensemble de connaissances en gestion de données (Data Management Body of Knowledge) créé par la Data Management Association International.

L'adoption de ces normes internationales et de pratiques exemplaires permet d'uniformiser les produits de données des SBMFC. Elle renforce la confiance dans les résultats des données, et procure de grands avantages aux personnes qui se fondent sur les données pour prendre des décisions opérationnelles.

## **Examen de la gestion et des activités d'Appuyons nos troupes**

En 2024-2025, le Fonds de bienfaisance des FAC a instauré une structure de gouvernance officielle pour assurer une surveillance appropriée, la conformité, la gestion des risques et la production de rapports, ainsi que la pertinence des activités, la promotion, la génération ou la croissance des fonds, l'impartialité et l'équité en lien avec les versements faits à la communauté des militaires et des vétérans et vétérans.

Le comité des FAC responsable des versements, nouvellement mis sur pied, a établi un processus équitable et transparent pour planifier la répartition de quelque 4,6 millions de dollars en 2025-2026.

## **Automatisation robotisée des processus**

La DSI a commencé à recourir à l'automatisation robotisée de processus pour automatiser des tâches répétitives fondées sur des règles et ainsi réduire le travail manuel et les erreurs.

Cette façon de faire améliore la productivité, accélère la réalisation des tâches et donne le temps aux Ressources humaines de s'occuper de plus d'activités stratégiques. La DSI a lancé un projet pilote où six processus ont été automatisés au moyen de robots supervisés. La prochaine phase du projet, qui implique de poursuivre l'automatisation en faisant appel à des robots non supervisés, sera mise sur la glace le temps que la DSI instaure un cadre de gouvernance organisationnel pour l'automatisation robotisée de processus qui autorise le recours à des robots employant plusieurs systèmes et travaillant jour et nuit sans surveillance.

## **Remplacement de PROPHÈTE BI**

La Division des finances a commencé à remplacer PROPHÈTE BI, à la fin de son cycle de vie, étant donné qu'Oracle cesse de fournir du soutien pour Oracle Business Intelligence Enterprise Edition. Cette démarche vise à assurer un accès continu à des outils modernes d'informatique décisionnelle.

Dans le cadre de cette transition, la compatibilité avec les plus récentes mises à jour et fonctionnalités logicielles d'Oracle sera préservée, pour que les utilisatrices et utilisateurs puissent profiter de technologies de pointe sans interruption. La première phase impliquera la mise en production d'un logiciel de remplacement. Si tout se passe bien, le nouveau système devrait être accessible d'ici la fin de l'été 2025.

# AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

Les SBMFC continuent de se préoccuper grandement de leurs employées et employés, leur fournissant le soutien et les outils nécessaires pour assurer leur réussite à toutes les étapes de leur carrière. Nous nous efforçons de constituer une main-d'œuvre numérique, dynamique et diversifiée, composée de personnes hautement qualifiées, travaillant ensemble pour fournir un service exceptionnel à la communauté des FAC et à leurs familles.

## GÉRANCE

### Réserve navale

En vue de remplir son engagement d'intégrer le cadre de responsabilisation des BNP, la Marine royale canadienne a conclu un ANS en 2023 pour autoriser les SBMFC à fournir à la Réserve navale des services normalisés au chapitre de la comptabilité, des ressources humaines et des PSP.

Cette démarche a pour objectif de rehausser l'efficacité opérationnelle, la transparence et la prestation des services pour le personnel militaire et les équipes administratives des 24 unités de la Réserve navale. Cette année, 22 unités ont entamé cette importante transition vers le cadre des BNP, et les 24 unités auront terminé la conversion complète d'ici la fin du prochain exercice financier.

### Formation de sensibilisation à la fraude au sein des BNP

À la suite de la publication de la Politique de prévention de la fraude au sein des BNP en 2023, une formation de sensibilisation à la fraude a été dispensée à tout le personnel des SBMFC en novembre 2024. Donné chaque année, ce cours fournit des renseignements essentiels qui permettent au personnel de reconnaître, d'évaluer, de déceler et de rapporter les incidents éventuels dans le cadre des BNP.

### Nos réalisations en 2024-2025

#### Sondage sur l'engagement des employés

Dans le plan stratégique 2024-2027 des SBMFC, un impératif stratégique important est d'améliorer l'engagement du personnel. Pour améliorer l'expérience des employées et employés, il est essentiel de recueillir leur rétroaction en vue de cibler les bons domaines.

En 2024-2025, l'une des choses les plus importantes à faire à ce chapitre était de trouver un fournisseur pour mener un sondage sur l'engagement du personnel de toute l'organisation. Au départ, ce sondage était censé être mené au début de 2025, mais vu l'état d'avancement de la planification et de la conception par les SBMFC, le lancement est maintenant prévu en juin 2025.

#### Système de gestion du capital humain

Dans le cadre d'une initiative majeure, la Division des ressources humaines a dressé la liste des besoins essentiels en vue du remplacement à venir

du système de gestion du capital humain. Cette initiative permettra d'améliorer considérablement le cadre technologique des SBMFC, et mettra des capacités libre-service novatrices à la disposition des gestionnaires et du personnel.

Les premières phases impliquaient de créer une demande de propositions détaillée et de sélectionner un fournisseur. Le volet de la solution relatif à la paie sera déployé d'ici la fin de 2026.

## Équité salariale

Au cours de la dernière année, les SBMFC ont consacré beaucoup d'efforts à une priorité, soit assurer l'équité salariale. Vu la complexité de cette tâche, il a été décidé d'envoyer une deuxième demande de report de l'échéance à la commissaire à l'équité salariale pour que les travaux se fassent avec rigueur et exactitude.

En parallèle, le comité sur l'équité salariale travaille diligemment à réaliser les principales phases de cette démarche. Il cherche à préparer un plan d'équité salariale complet qui élimine les disparités relevées entre les genres.

## Module numérique de gestion des ressources humaines

L'année 2024-2025 fut marquée par des progrès continus en ce qui concerne la transformation numérique : les employées et employés ont utilisé assidûment MONTALEMENT pour le recrutement, l'intégration, le rendement et l'apprentissage. Cette belle mobilisation a donné l'occasion aux SMBFC de revoir leurs processus et de recueillir de précieux commentaires.

Ainsi, plusieurs améliorations ont été apportées à cette plateforme pour rehausser l'expérience employé : mise à jour des outils de recrutement, simplification du processus d'évaluation du rendement et ajout de cours pour favoriser l'atteinte des objectifs des membres du personnel en matière d'apprentissage et de perfectionnement dans LinkedIn Learning.

## Stratégie d'acquisition et de rétention des talents

Au début de l'année 2024-2025, le pilier concernant la gestion des talents englobait cinq grands plans d'activité qui visaient à améliorer l'expérience employé dans différents domaines, comme l'acquisition de talents, le maintien en poste, le perfectionnement du leadership et la planification de la relève. Les travaux étaient axés sur le repérage des postes essentiels dans l'organisation en vue de déterminer les méthodes de recrutement et de conservation les plus efficaces.

En ce qui concerne le perfectionnement du leadership, l'équipe a continué d'évaluer la rétroaction des participantes et participants du projet pilote de perfectionnement du leadership de 2023 et collaboré avec les partenaires divisionnels pour dresser la liste des initiatives existantes. La mise à jour du programme d'orientation à l'intention des gestionnaires et des surveillants a également grandement progressé; la nouvelle formule permet maintenant au personnel d'apprendre à son rythme et de suivre des cours mensuels dirigés pour améliorer son expérience.

## Stratégie des programmes légiférés, et sécurité et respect au travail

Le pilier associé au bien-être au travail a joué un rôle déterminant dans l'amélioration de l'expérience employé tout au long de l'année 2024-2025. Au terme de la grève d'un de nos partenaires syndicaux en juillet 2024, nous avons mis la priorité sur des activités de rétablissement visant à favoriser la sécurité et le respect au travail.

Le Centre pour l'éthique et la résolution de conflits a lancé au printemps et à l'automne 2024 une série d'ateliers portant notamment sur l'établissement de liens de confiance et la communication efficace et présentant au personnel des outils qui permettent de bien gérer les conflits au travail.

De plus, en 2024-2025, nous avons examiné en profondeur nos programmes légiférés pour fixer les priorités et assurer la conformité avec les nouvelles

exigences en matière de rapports. Cet exercice a préparé le terrain à la création d'un programme de surveillance et de mise en conformité dans plusieurs secteurs légiférés essentiels.

## Plateforme de mieux-être Dialogue

Les SBMFC ont observé une utilisation continue et positive de Dialogue, leur plateforme virtuelle de soins de santé mise en place en janvier 2024. Dialogue offre aux employées et employés un accès rapide à des services de soins primaires, au programme d'aide aux employé(e)s et à la famille, ainsi qu'à des services en santé mentale et à des thérapies cognitivocomportementales.

C'est aussi en 2024 que les SBMFC ont mis en place leur Plan d'action du mieux-être, un document de portée générale visant à améliorer le bien-être du personnel. Fondé sur des données statistiques venant de Dialogue et du programme de soutien au retour au travail, il permet de créer des plans d'action personnalisés qui répondent directement aux besoins des membres du personnel.

## Modernisation des avantages sociaux

La première phase de la modernisation des avantages sociaux a été lancée en janvier 2024. Au cours de la dernière année, nous avons entamé la deuxième phase, qui prévoyait notamment une révision du programme d'avantages sociaux pour le personnel à l'étranger et visait à améliorer l'expérience employé et à offrir des couvertures comparables.

Grâce à cette révision, les membres du personnel hors du Canada ont maintenant accès à des services en tout temps et en tout lieu par le biais de la plateforme de soins de santé virtuels Dialogue, comme des services d'accompagnement à l'international. Une équipe de spécialistes de la santé mentale peut ainsi bien épauler les employées et employés concernant un vaste éventail de problèmes en offrant des soins à distance propres aux déploiements, comme pour les chocs culturels et le mal du pays. Par ailleurs, la couverture maximale d'assurance dentaire pour les membres du personnel admissibles à l'étranger a été bonifiée, passant à 2 500 \$ par année pour les services de base et majeurs.





Photo : Sarah Estey

En décembre 2024, les SBMFC se sont associés à Aon pour rehausser les services d'administration du régime de retraite. Grâce à ce partenariat, les membres du personnel ont maintenant accès plus facilement à leurs renseignements associés au régime de retraite par l'entremise du portail en ligne d'Aon, qui offre également un outil d'estimation des prestations de retraite donnant des estimations en temps réel.



# LES SBMFC CRÉENT DES MOYENS D'AIDER – ILS SONT CRÉATIFS ET DÉBROUILLARDS

(et obstinés, mais dans le bon sens)

Lcol Rhea Maclean,  
Commandante de la 9<sup>e</sup> Escadre Gander



La 9<sup>e</sup> Escadre Gander doit remplir de nombreuses fonctions. Elle fournit notamment des services de recherche et de sauvetage à Terre-Neuve-et-Labrador et dans le Nord-Est du Québec, l'une des régions où ces services sont le plus sollicités au Canada. Elle abrite également le détachement Gander de la station des Forces canadiennes Leitrim, qui exploite et entretient le renseignement électromagnétique. En outre, l'escadre exploite et assure la maintenance d'un Radar côtier canadien pour le compte du Quartier général du Groupe de chasse/Région canadienne du NORAD.

Comme les activités de recherche et de sauvetage sont exigeantes, les services de conditionnement physique sont une grande priorité. À Terre-Neuve, la population affectionne ce qu'elle appelle affectueusement la « nourriture beige » (les produits frais étant peu accessibles sur l'île), d'où l'importance d'assurer la santé et le bien-être de notre communauté militaire. Les jeunes recrues peuvent aussi trouver l'instruction de base difficile.

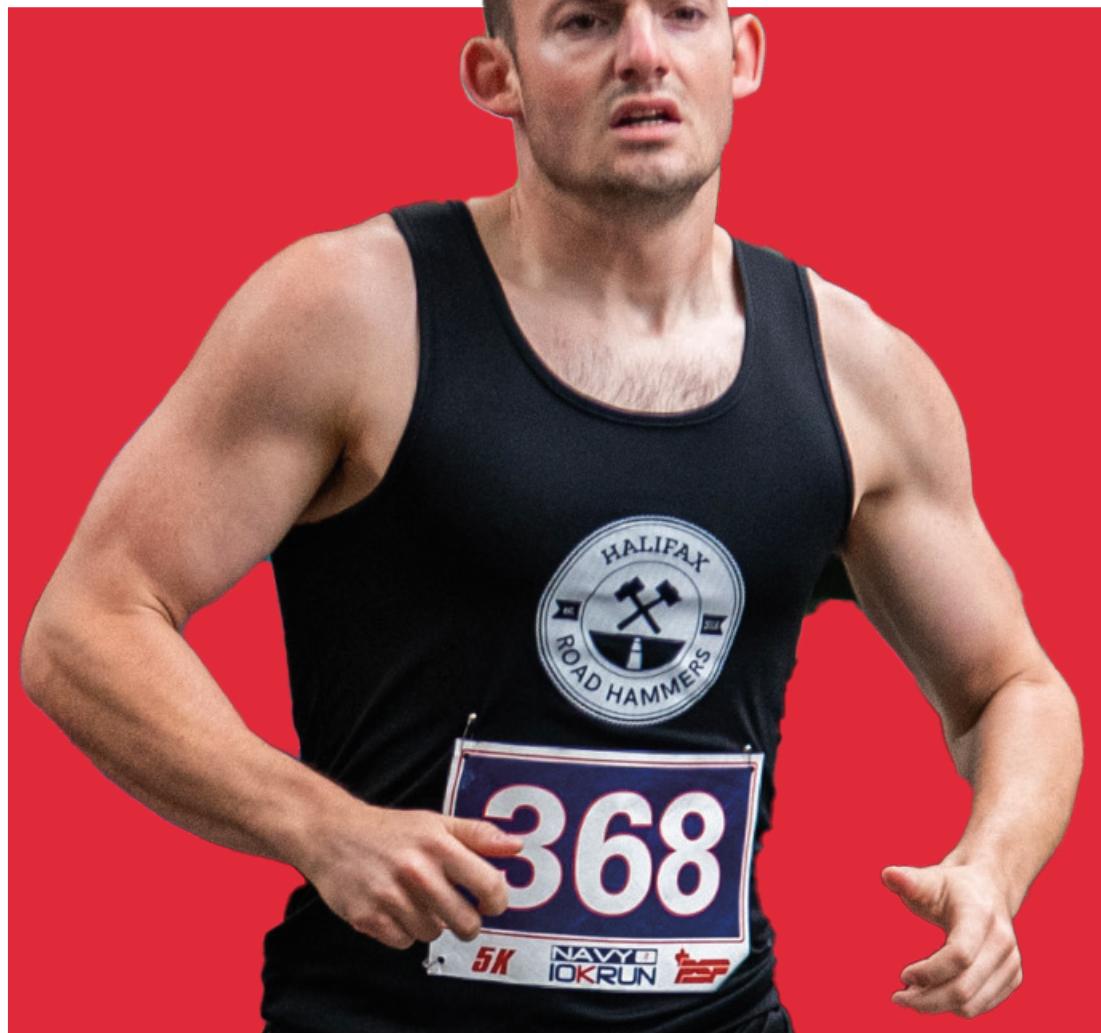
« Je donne l'exemple en faisant tous les jours un entraînement au gymnase à 5 heures du matin. Nous cherchons toujours des moyens de favoriser le conditionnement physique chez les militaires. » Nous changeons des modes de vie en repérant les obstacles et en incitant les gens à passer du temps au gymnase et à faire du sport.

Comme le bien-être financier n'est pas non plus à négliger, nous continuons de prendre des mesures dans ce domaine. Nous nous trouvons dans une situation unique, où les biens immobiliers sont relativement peu chers, mais où autrement le coût de la vie est plutôt élevé. Il y a une culture du plein air, où règnent les camionnettes, les quatre-roues et les roulettes. La Financière SISIP aide les gens à mieux comprendre les dépenses complémentaires, comme l'assurance, l'essence et l'entreposage, pour enseigner et faciliter la planification financière. Elle apporte une valeur formidable à ce chapitre.

L'importance accordée ici à la communauté et à la famille est incroyable. Les équipes des CRFM préparent et envoient des colis réconfort aux militaires en déploiement à l'autre bout du monde, une petite attention qui illumine leur vie.

« Les capacités de l'équipe des SBMFC ne semblent connaître aucune limite. Chaque année, le père Noël nous arrive en hélicoptère avec des cadeaux. Les SBMFC fournissent un soutien hors pair tant à Gander (poste semi-isolé) que dans nos communautés militaires situées dans les secteurs ruraux de Terre-Neuve. Ils sont créatifs et débrouillards (et obstinés, mais dans le bon sens). »

# 4



## RÉSULTATS **FINANCIERS**

---

## MESURES DU RENDEMENT DE PREMIER NIVEAU

---

Les SBMFC ont adopté un Cadre de gestion du rendement au niveau stratégique qui comprend une approche à paliers de la mesure du rendement.

En catégorisant les indicateurs de rendement importants sous trois paliers, chacun mesurant un aspect précis du rendement, les SBMFC peuvent évaluer la concrétisation de leur vision et de leur stratégie d'après les indicateurs associés aux activités courantes, vis-à-vis des objectifs à long terme.

Les indicateurs du premier palier dressent un portrait clair de la santé financière de l'organisation, de l'expérience membre, de l'efficacité des processus et de la participation du personnel. Ces quatre dimensions du rendement sont liées à des objectifs organisationnels et divisionnels mesurables, dont la progression est surveillée chaque trimestre et communiquée à toute l'organisation.

Cette année sera la première où les SBMFC rendront compte du ratio frais-revenus, indicateur financier du premier palier, ainsi que des résultats comparés à ceux de l'année précédente. Le ratio frais-revenus concerne les entités des BNP à but lucratif relevant

des SBMFC. Pour le calculer, il faut diviser les dépenses d'exploitation par le revenu d'exploitation\*.

Ce ratio est présenté en pourcentage et peut être interprété comme un ratio d'efficacité : moins il est élevé, plus le rendement de l'organisation est bon. Les résultats ci-dessous sont inspirants et reflètent le rôle de ces entités dans la viabilité financière globale du cadre des BNP.

---

AF	AF 2024-2025	AF 2023-2024
CANEX	99 %	107 %
Fonds central des Forces canadiennes	34 %	32 %
Financière SISIP	87 %	99 %

---

**\*Remarque**

*Le Fonds central des Forces canadiennes et la Financière SISIP ont des composantes qui, étant incontrôlables à cause de facteurs environnementaux externes, ont été exclues du ratio. Il s'agit notamment des revenus de placements (et des frais associés) du FCFC et de la Financière SISIP ainsi que des fluctuations des réserves d'assurance de la Financière SISIP.*



## FAITS SAILLANTS FINANCIERS

### SBMFC

Les dépenses inscrites sous les SBMFC reflètent les programmes et services fournis conformément à la publication A-PS-110 du MDN. Les activités des SBMFC, dont la gouvernance des BNP, sont entièrement ou partiellement financées par les remboursements de coûts provenant du MDN, les contributions et frais d'utilisation des BNP (fournis par les entités des BNP) comptant pour la part de responsabilité des BNP.

Globalement, les dépenses des SBMFC pour l'AF 2024-2025 ont atteint 199 millions de dollars, ce qui représente, sur une base comparable, une hausse de 7,2 millions de dollars par rapport à l'année précédente. Cela comprend une hausse nette de 8,2 millions pour les coûts de main-d'œuvre imputables aux ajustements salariaux économiques annuels et à des reclassification ainsi que pour le cycle de vie des applications technologiques essentielles, contrebalancée par une réduction dans les distributions.

L'AF 2024-2025 a vu l'achèvement de 12 projets du Programme d'investissement technologique. Les dépenses se sont élevées à 9,7 millions de dollars (contre 9,2 millions l'année précédente), dont 4,5 millions de dollars pour les dépenses courantes des projets terminés, soit une hausse de 0,6 million de dollars. Du point de vue technologique et transformationnel, les SBMFC continueront d'investir dans la gestion des données et de l'information, dans des projets de numérisation et un projet pilote novateur.

## FCFC

Les recettes du FCFC ont atteint 53,4 millions de dollars, ce qui représente sur une base comparable une hausse de 1,7 million de dollars par rapport à 2023–2024. Cette augmentation découle principalement des revenus de placement. Les dépenses d'exploitation, quant à elles, s'élevaient à 10,6 millions de dollars, un chiffre comparable à celui de l'AF précédente. Puisqu'il a généré suffisamment de revenus de placement, le FCFC a pu procéder à la distribution complète des intérêts d'une somme de 6 millions de dollars au compte bancaire centralisateur des entités des BNP.

Le bénéfice net du FCFC avant la contribution aux SBMFC se chiffrait à 42,8 millions de dollars, ce qui représente sur une base comparable 1,6 million de plus qu'à l'AF précédente. Le FCFC a distribué un total de 29,3 millions de dollars, ce qui s'est traduit par un bénéfice net global de 13,4 millions de dollars, contre 8,9 millions de dollars l'an dernier.

Suivant l'harmonisation des dépenses des SBMFC conformément à la publication A-PS-110 en 2024–2025, le FCFC a repris 100 % des programmes des BNP qui relevaient autrefois des SBMFC : le Centre de services aux membres, la carte Une FC, les bénévoles des BNP, les programmes des commandites des BNP, et la distribution des BNP aux bases et escadres (dividende CANEX/SISIP) totalisant 7,1 millions de dollars.

De plus, 27,8 millions de dollars en frais d'utilisation et en contributions (provenant de nombreuses entités des BNP) qui allaient auparavant aux SBMFC ont été transférés au FCFC. Le FCFC a versé de manière consolidée un total de 23,7 millions de dollars aux SBMFC pour qu'ils puissent répondre aux exigences de financement des BNP découlant des responsabilités publiques partagées, ce à quoi s'ajoute un montant de 5,3 millions de dollars pour les BNP distribué aux bases et escadres.

## Portefeuille du FCFC

### ACTIFS EN DATE DU 31 MARS 2025

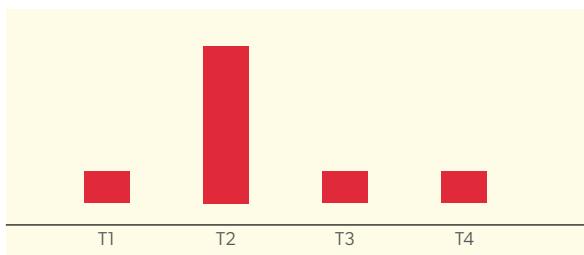
**246 M\$**

Rendement (brut)

**10,29 %**

**+23 M\$**

### Tendances trimestrielles



### Comparaison du rendement (brut)

Année précédente	10,71 %
Moyenne (quatre ans)	5,82 %
Indice de référence (un an)	11,89 %

*Les indices de référence comprennent des indices multiproduits et géographiques et servent de mesure standardisée pour évaluer la performance d'un portefeuille par rapport aux normes du secteur.*

**Les revenus de placement ont permis la distribution complète des intérêts du CBC.**

### Répartition des actifs

*Les portefeuilles de placements sont gérés par des gestionnaires de placement professionnels conformément à l'Énoncé des politiques, et surveillés par le comité de placements des BNP.*

#### FCFC

Actifs multiples/spécialité	25 %
Actions internationales	28 %
Actions canadiennes	19 %
Revenu fixe	25 %
Espèces et quasi-espèces	3 %



## CANEX

### États financiers consolidés de CANEX pour l'année financière 2024-2025

La viabilité financière était un objectif de CANEX, comme le précise son plan de remaniement triennal déposé en 2021-2022. L'équipe, qui s'est appliquée à concrétiser cet objectif de ne plus être dans le rouge en 2024-2025, a rapporté un bénéfice net consolidé de 4 milles dollars, alors que l'année précédente avait été marquée par une perte nette de 3,3 millions de dollars.

L'équipe CANEX/NATEX a pu considérablement réduire ses coûts et améliorer ses résultats financiers en coupant dans ses dépenses d'exploitation globales, en améliorant la marge brute et en améliorant l'offre de produits. L'équipe a également misé sur la technologie pour élargir sa gamme de services et pour simplifier ses processus opérationnels afin de gagner en efficacité.

- Le chiffre d'affaires brut s'élevait à 115,3 millions de dollars, soit 2 millions de dollars de moins que l'année précédente, dont 3 millions de dollars sont attribuables à une grève prolongée à trois localités au cours du premier trimestre. La baisse restante est due à une diminution de l'achalandage des bases et escadres.
- Les marges brutes se sont améliorées, passant de 20,5 % à 22,7 %.
- Les produits divers, eux, se sont établis à 15,9 millions de dollars, en hausse de 1,8 million de dollars par rapport à l'année précédente, principalement en raison d'une hausse de 1,3 million de dollars des revenus de nos programmes affinitaires.
- Les dépenses totales s'élevaient à 41,6 millions de dollars, soit 0,7 million de plus que l'année précédente, un écart imputable à la hausse annuelle des dépenses salariales, qui ont toutefois été contrebalancées par le remaniement interne.

CANEX et NATEX continuent de réorganiser leurs activités de détail, services et programmes pour mieux refléter les pratiques exemplaires du secteur, atteindre une viabilité financière à long terme et

répondre aux besoins changeants de la communauté militaire. La dernière fois où CANEX a pu rapporter un bénéfice net positif remonte à 2014-2015. L'équipe demeure résolue à améliorer ses résultats.

## Financière SISIP

La Financière SISIP tire ses recettes de trois sources principales : les primes d'assurances, les revenus des placements dans le fonds distinct de la Financière SISIP et les commissions tirées des produits de placements et des programmes affinitaires. Elle perçoit aussi des frais administratifs pour l'exécution du Régime d'assurance invalidité prolongée des FAC.

Les recettes de l'AF 2024-2025 ont atteint 183 millions de dollars, ce qui équivaut à une hausse de 14 % (22 millions de dollars) par rapport à l'année précédente (161 millions de dollars). Cette croissance est surtout due aux produits de placement du fonds distinct (18 millions de dollars) et aux gains sur le régime d'assurance vie de la Réserve (10 millions de dollars). En outre, les recettes se sont accrues grâce à de nouvelles ventes de primes du régime collectif d'assurance vie, qui se sont chiffrées à 3,7 millions de dollars en glissement annuel. Cet essor provient d'une hausse des ventes et du plan de rétention, ainsi que des revenus tirés des commissions du secteur d'activité de la planification financière, qui ont fait un beau bond de 1,5 million de dollars en glissement annuel.

Les réclamations d'assurance vie restent la plus grosse dépense annuelle de la Financière SISIP. Si l'on tient compte en plus des fluctuations des taux d'intérêt, ces dépenses sont variables par essence, ce qui se reflète dans les rapports financiers d'une année à l'autre. Pour 2024-2025, les réclamations d'assurance vie étaient de 9 millions de dollars inférieures aux recettes des primes, tandis que les changements dans les réserves ont entraîné une hausse de 11 millions de dollars par rapport à 2023-2024.

Les dépenses totales se chiffraient à 112 millions de dollars, soit 3 millions de dollars de plus que l'année précédente – une hausse due principalement aux ajustements salariaux annuels découlant de l'ajustement au coût de la vie et de l'expansion de l'équipe des produits numériques.

La Financière SISIP a constaté une hausse de son bénéfice net de 19 millions de dollars en glissement annuel, passant de 52 à 71 millions de dollars avant la contribution aux activités des BNP. Cette contribution est passée de 17,2 à 23,2 millions de dollars (un bond de 35 %) pour répondre à la demande croissante. Après la contribution, le bénéfice net de la Financière SISIP se chiffre à 47,5 millions de dollars, soit plus que les 34,7 millions de l'année précédente. Ces résultats montrent le rôle essentiel que joue la Financière SISIP dans la viabilité financière des programmes de BEMM des BNP.

## Contributions de la Financière SISIP

En 2024-2025, une équipe de direction a reçu le mandat d'analyser les contributions de la Financière SISIP aux SBMFC. Ce projet a pour but de déterminer le montant annuel maximal que la Financière SISIP peut fournir pour financer les programmes des SBMFC, tout en assurant la continuité de ses activités ainsi que le respect des objectifs de croissance et des exigences financières associées à son fonds distinct.

L'analyse des contributions de la Financière SISIP comprend les mesures suivantes : mener une étude des actifs et passifs avec Mercer pour déterminer les titres de fonds engagés et non engagés existants dans le fonds distinct et le fonds d'administration de la Financière SISIP; évaluer la stratégie de placement et la répartition des actifs et proposer un modèle financier pour assurer la viabilité financière; et adapter l'énoncé des politiques et procédures en matière de placement du fonds distinct à la stratégie et aux objectifs en matière de placement rajustés.

## Examen des produits et des prix de la Financière SISIP

Durant l'AF, la Financière SISIP a examiné en détail le prix des régimes d'assurance vie facultative pour déterminer les modifications à apporter aux primes en raison de la hausse des coûts opérationnels et des réclamations. Soulignons que la dernière modification remonte à 2005.

Reposant sur des modèles actuariels de Manuvie, cet examen sert à produire des projections tenant compte d'éventuelles hausses des revenus et réductions de la couverture. Au cours du prochain exercice financier, nous demanderons l'approbation de la chef d'état-major de la défense et du conseil consultatif et de surveillance des BNP afin d'élaborer un plan de mise en œuvre des modifications du système de paie et de création de communications pour les militaires.

## Fonds distinct de la Financière SISIP

ACTIFS EN DATE DU 31 MARS 2025

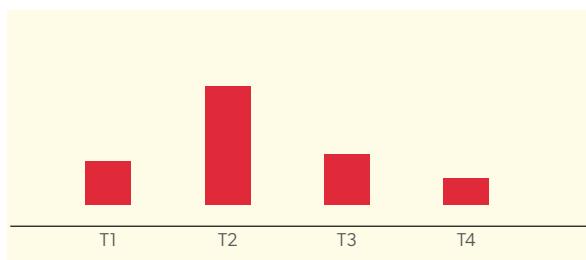
**564 M\$**

Rendement (brut)

**9,60 %**

**+52 M\$**

### Tendances trimestrielles



### Comparaison du rendement (brut)

Année précédente	6,5 %
Moyenne (quatre ans)	6,2 %
Indice de référence (un an)	10,1 %

### Financière SISIP

Actifs multiples/spécialité	14,4 %
Actions internationales	32,5 %
Actions canadiennes	16,4 %
Revenu fixe	34,4 %
Espèces et quasi-espèces	2,3 %



---

# FONDS DE BIENFAISANCE DES FORCES ARMÉES CANADIENNES

---

En 2024-2025, grâce à la générosité des Canadiens et Canadiens, le Fonds de bienfaisance des FAC a récolté 5,1 millions de dollars (contre 6 millions l'année précédente) en dons, en contributions et en revenus d'intérêts pour les programmes Appuyons nos troupes, Sans limites et Boomer's Legacy. Pendant l'année financière, le travail accompli par le Fonds de bienfaisance des FAC a changé la vie de plus de 4 900 personnes et leurs familles grâce à des versements totalisant 4,3 millions de dollars. Ce soutien a pris de nombreuses formes, y compris, entre autres, des subventions d'urgence pour les familles de militaires qui connaissent des difficultés financières, des subventions pour le tutorat et les camps d'été pour les enfants et les jeunes qui sont confrontés à des défis uniques, et des aides à l'éducation pour les membres des familles de militaires qui souhaitent poursuivre des études postsecondaires. Par ailleurs, les fonds affectés à des buts spécifiques pour le programme Sans limites ont servi à soutenir dans leur convalescence des membres des FAC et des vétérans et vétérans ayant subi des maladies ou des blessures grâce à des occasions et ressources dans le domaine des sports, des loisirs et des activités créatives.



---

© Services de bien-être et moral  
des Forces canadiennes, 2025

Tous droits réservés.

---

**Pour nous joindre**

communications@sbmfc.com

Centre de services aux membres

1-855-245-0330

**sbmfc.ca**



Rapport annuel  
2024-2025

SOUTENIR LA  
COMMUNAUTÉ MILITAIRE,  
**ENSEMBLE**