



RAPPORT ANNUEL 2025-2026

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.

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

RAPPORT ANNUEL 2025-2026



Rapport annuel 2025-2026

SOUTENIR LA COMMUNAUTÉ MILITAIRE, **ENSEMBLE**

TABLE DES MATIÈRES

NOTRE EXPERTISE	6
NOTRE MISSION	8
MESSAGE DE LA CEMD ET DE L'ADJUC FAC	10
MESSAGE DE LA CHEF DE LA DIRECTION INTÉRIMAIRE	12
REDONNER À LA COMMUNAUTÉ EN 2025-2026	14

1

SERVICES REHAUSSANT LE MIEUX-ÊTRE	16
MIEUX-ÊTRE MENTAL.....	18
MIEUX-ÊTRE SOCIAL	22
MIEUX-ÊTRE PHYSIQUE	26
MIEUX-ÊTRE FINANCIER	28
MIEUX-ÊTRE DE LA FAMILLE.....	36

2

NOTRE STRATÉGIE EN BREF	40
PLAN STRATÉGIQUE 2024-2027 DES SBMFC	43

3

NOS RÉALISATIONS EN 2025-2026	44
CRÉER DES SOURCES DE REVENUS VIABLES	45
AMÉLIORER LA QUALITÉ DE L'EXPÉRIENCE SBMFC	52
AUGMENTER L'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE	58
AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ	66

4

RÉSULTATS FINANCIERS	70
MESURES DU RENDEMENT DE PREMIER NIVEAU	71
FAITS SAILLANTS FINANCIERS 2025-2026	75
SBMFC	75
FCFC.....	76
CANEX/NATEX	78
FINCANCIÈRE SISIP	80
FONDS DE BIENFAISANCE DES FORCES ARMÉES CANADIENNES.....	84



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 familles doivent relever maints défis et s’adapter.

Puisque la vie et les besoins des membres des Forces armées canadiennes (FAC) et de leurs familles évoluent, il faut adapter le soutien.

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 familial. 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 des membres qui éprouvent un stress émotionnel 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.

Les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) demeurent indispensables à une communauté militaire en meilleure santé. Forts de leur plus de 50 ans d’existence, ils proposent des programmes de mieux-être transformateurs et versent des millions de dollars en aide aux personnes dans le besoin.

Les SBMFC appuient les membres dans leur adaptation au mode de vie militaire à chaque étape de leur transition. Au cours de la dernière année, les SBMFC ont eu une incidence positive sur des dizaines de milliers de personnes dans notre communauté militaire – un témoignage des besoins croissants et de l’importance du travail des SBMFC d’améliorer le bien-être et la résilience des membres des FAC.

Le bien-être de la communauté militaire demeurera capital. Nous continuons de favoriser l’état de préparation opérationnelle en répondant aux besoins de chaque militaire et en aidant les membres à réussir les nombreuses transitions de la vie militaire.

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.





Message de LA CEMD ET DE L'ADJUC FAC

C'est avec plaisir que nous présentons le rapport annuel 2025-2026 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.

L'équipe de direction des Forces armées canadiennes (FAC) remercie les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC), un important partenaire de la communauté militaire, pour leur soutien et dévouement.

Il est impératif pour le pays de maximiser l'état de préparation et l'efficacité opérationnelle des FAC vu la conjoncture de plus en plus difficile sur le plan de la défense et de la sécurité. Fort d'un large éventail de programmes de mieux-être et d'une vaste expertise (services de santé mentale et physique, financiers, sociaux, familiaux, etc.), les SBMFC offrent des ressources essentielles pour que les FAC soient en mesure de répondre aux exigences de toute mission qui lui sera confiée au Canada et ailleurs dans le monde.

Les gens sont au cœur de tout ce que nous faisons. Les investissements générationnels dans la défense feront augmenter les rangs par le recrutement et la rétention des militaires et, par ricochet, la demande pour l'expertise et les services des SBMFC. Nous comptons sur les SBMFC pour nous préparer à épauler les recrues, à soutenir les familles durant les déploiements et à aider les militaires et les vétérans et vétérans à réussir leurs diverses transitions au courant de leur vie militaire.

Ces nouveaux investissements, qui sont substantiels, amélioreront considérablement les capacités de défense

du Canada, mais seulement si les militaires peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes. Lorsque les militaires et leurs familles se préparent à de nouvelles affectations et à de nouveaux déploiements, les SBMFC fournissent des services et des ressources empreints d'une bienveillance et d'un dévouement souvent décrits comme étant hors du commun. Ils s'assurent de répondre aux besoins de chacune et chacun, ce qui permet aux militaires de se concentrer sur leur mission. Cela change tout pour celles et ceux qui sont déployés au pays et ailleurs.

Ce rapport annuel renferme aussi de précieux témoignages de membres de l'équipe de commandement sur la manière dont les SBMFC concourent directement à l'état de préparation opérationnelle. Que ce soit en offrant des services de counseling et des ressources à l'appui du bien-être physique, mental et financier ou en veillant à ce que les familles gardent le contact avec leurs proches en mer ou à l'étranger, les SBMFC sont disposés et aptes à aider; ils répondent présent.

L'union fait la force. Guidés par nos valeurs communes de respect, de compassion et d'intégrité, qui nous ont fait gagner en crédibilité et valu la confiance de nos partenaires internationaux, nous continuerons d'améliorer la résilience et l'inclusion au sein des FAC, pour qu'elles aient les moyens de servir le Canada avec fierté, dévouement et excellence.



La chef d'état-major de la défense

Générale Jennie Carignan



L'adjutant-chef des Forces armées canadiennes

Adjudant-chef Bob McCann



Message de LA CHEF DE LA DIRECTION PAR INTÉRIM

Tout notre travail repose sur notre engagement à soutenir la communauté militaire. Chaque jour, le personnel des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes s'investit personnellement pour améliorer le bien-être des militaires et de leurs familles, facilitant ainsi l'état de préparation opérationnelle, le recrutement et le maintien en poste.

Jetant un regard rétrospectif sur nos réalisations de 2025-2026, je suis inspiré par les discussions que nous avons eues avec l'équipe de commandement et le personnel des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC), qui mettent en lumière les multiples moyens par lesquels nous épaulons les militaires et leurs familles. Que ce soit en assurant un contact personnel avec un membre de la famille déployé ou en fournissant du soutien

d'urgence lors d'une crise de santé mentale ou des conseils financiers en des temps difficiles, les SBMFC constituent un service essentiel pour les militaires qui servent le Canada au pays et à l'étranger.

En 2025-2026, la priorité était de renforcer les processus fondamentaux qui permettront à notre organisation de se développer pour répondre aux besoins grandissants des Forces armées canadiennes (FAC). Il sera primordial de continuer de moderniser le cadre de financement public des programmes et services des SBMFC pour que nous soyons prêts à adapter nos programmes de façon à ce que les FAC puissent remplir leur engagement : aider les Canadiennes et Canadiens et servir le pays dans un contexte mondial complexe et difficile.

Nous sommes à l'écoute et répondons aux attentes. Un sondage nous a permis de recueillir des commentaires et de l'information sur les expériences des militaires qui font appel aux Programmes de soutien du personnel ou aux conseillères et conseillers de la Financière SISIP, font des achats au CANEX et interagissent avec les Services aux familles des militaires. Ces données nous aident à trouver des moyens d'améliorer nos services pour uniformiser l'expérience membre. Nous collaborons avec l'équipe du Programme Hors-Canada (HORSCAN) et le Commandement des Forces d'opérations spéciales du Canada (COMFOSCAN) en vue de simplifier les services pour que les membres des FAC puissent plus facilement se prévaloir des programmes dont ils ont besoin, au moment et à l'endroit voulus.

Les services de garde d'enfants sont l'une des principales préoccupations des militaires et des familles. Un investissement majeur a été fait pour améliorer l'accès aux services et ressources que fournissent les SBMFC et les centres de ressources pour les familles des militaires, car nous savons que les familles des militaires se heurtent à de plus grandes difficultés que la moyenne de la population canadienne à ce chapitre. En effet, étant donné leurs déménagements fréquents, les militaires se retrouvent au bas des listes d'attente. Qui plus est, en raison des déploiements et des heures de travail prolongées, les familles ont besoin d'options flexibles. Les nouveaux services d'orientation offerts aux familles à la recherche d'options de garde, les services de garde offerts avant et après l'école et la nuit et les services prolongés ne sont que quelques exemples des moyens par lesquels les SBMFC répondent aux besoins et priorités des militaires.

Notre personnel est au service de la communauté militaire. Il travaille avec ardeur et compassion. Selon le Sondage sur l'engagement du personnel de 2025, les membres du personnel des SBMFC sont motivés et passionnés par leur

travail auprès des militaires, des vétérans et vétérans et de leurs familles. Ils ont conscience des difficultés particulières qui jalonnent la vie militaire; bon nombre les ont d'ailleurs personnellement vécues.

Les SBMFC se font un devoir de doter le personnel des outils et de la formation nécessaires pour offrir une excellente expérience membre. Le nouveau système de gestion du capital humain viendra améliorer considérablement notre cadre technologique, et fournira aux gestionnaires et au personnel des fonctionnalités libre-service novatrices dans le domaine des ressources humaines.

En prévision de l'avenir, les SBMFC doivent se développer pour pouvoir fournir les programmes essentiels aux missions en s'adaptant à l'augmentation du nombre de recrues des FAC, de membres de la Force régulière et de familles. Grâce à de bons processus décisionnels, à la simplification des processus associés aux nouvelles exigences et à une exploration des meilleurs moyens d'utiliser les innovations en intelligence artificielle, les SBMFC pourront améliorer leur rendement organisationnel alors même que les FAC doivent faire preuve d'agilité quand elles sont appelées à aider la population du Canada, et être prêtes à protéger la souveraineté de la nation, à défendre ses alliés et à concourir à leur sécurité.

Les SBMFC tirent une immense fierté de leur mission d'aider les membres des FAC et collaborent dans la réalisation d'un objectif commun : rehausser la vie des militaires.

La valeur – et la contribution – que le personnel des SBMFC apporte aux militaires, aux vétérans et vétérans et à leurs familles ont des retombées positives, concrètes et durables sur l'ensemble de la communauté militaire.

La chef de la direction intérimaire des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes.

La chef de la direction intérimaire des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes,

Gratia Derde

Redonner à la communauté

EN 2025-2026

Chaque année, des milliers de militaires et leurs familles se tournent vers les 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 : les SBMFC sont là pour bâtir une communauté militaire meilleure, plus forte et plus saine.

En provenance des fonds de bienfaisance des FAC



4,03 M\$ versés

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



1,95 M\$ versés

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



1,16 M\$

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

Pour la communauté militaire



2,4 M\$ recueillis

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



1,53 M\$ en dons

au Fonds Sans Limites



1,44 M\$ en dons

pour Appuyons nos troupes

Des économies directes pour les membres une FC



9,4 M\$ et plus

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



843 k\$ et plus

points échangés dans le
cadre du programme Primes
Une FC CANEX



429 k\$ et plus

en économies grâce au
programme de chauffage de
CANEX



196 k\$

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



116 k\$ et plus

économisés grâce à la
politique Garantie du
meilleur prix de CANEX



26 M\$

économisés en frais de
services bancaires courants



50 M\$

en économies réalisées
sur les frais d'intérêts
hypothécaires



5,1 M\$

en dividendes annuels
de CANEX/SISIP
(fournisseurs de confiance
de produits et services
aux membres des FAC)
pour les bases et escadres
et pour les localités à
l'extérieur du Canada



76 k\$

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



71 k\$

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



155 k\$

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



41 k\$

en dons remis à l'opération
père Noël pour la livraison
de 4 000 colis surprise



22 k\$

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



1 SERVICES REHAUSSANT LE MIEUX- ÊTRE



Mieux-être mental

Soutien de Sans limites à la communauté militaire

Chaque année, Sans limites organise jusqu'à 140 activités et événements d'envergure locale, régionale et nationale qui jouent un rôle déterminant dans le rétablissement des membres des FAC et des vétéranes et vétérans ayant subi une maladie ou une blessure blessés en favorisant leur bien-être physique, mental et social.

Ces initiatives peuvent aller de séances d'initiation d'une demi-journée (présentées en personne ou en ligne) à des événements de cinq jours ou plus avec hébergement. Cette variété permet aux participantes et participants d'opter pour des activités qui cadrent avec leurs intérêts, leurs objectifs et le stade de leur rétablissement.

Les activités sont organisées et réalisées par neuf coordonnatrices et coordonnateurs régionaux, qui, de par leur nombre, assurent une vaste couverture et une grande diversité partout au pays. Selon leur nature et leur complexité, elles peuvent se donner avec le concours de multiples fournisseurs de services et partenaires pour être porteuses et de grande qualité. Leur uniformisation est assurée grâce à un encadrement au niveau national.

➤ **1 474 participantes et participants**

et participants aux activités de Sans limites : 251 militaires en service actif et 1 223 à la retraite.

➤ **1 186 subventions**

pour l'équipement de Sans limites approuvées pour améliorer la santé mentale et physique des membres en service actif, des vétéranes et des vétérans.

Thérapie de couple virtuelle MindBeacon

Les familles des militaires ont continué tout au long de l'année 2025-2026 de profiter des services de thérapie de couple en direct MindBeacon, qui visent à améliorer la santé mentale et le bien-être relationnel. La vie militaire, avec ses constantes transitions, apporte aux couples son lot de fortes tensions psychologiques qui risquent de nuire à la communication, à la stabilité et à la résilience globale de la famille. Pour aider les familles à gérer ces tensions, MindBeacon a offert par voie virtuelle des thérapies de couple accessibles qui se fondent sur des données et sont adaptées aux réalités du service militaire. Plus de 80 couples ont participé à plus de 340 séances en direct avec des personnes certifiées en thérapie, qui leur ont fourni du soutien en temps opportun, notamment en lien avec le stress, les conflits, le détachement émotionnel et les effets cumulatifs des exigences opérationnelles. Grâce à la formule en ligne flexible de ce programme, les familles ont eu accès à du soutien, peu importe le lieu d'affectation, ce qui a réduit les obstacles à l'obtention de soutien en santé mentale durant des périodes de changement. La thérapie de couple virtuelle MindBeacon continue de jouer un rôle important dans l'engagement des SBMFC à renforcer le bien-être des familles et à favoriser la résilience psychologique, qui est essentielle à la préparation opérationnelle des FAC.





Soutien en santé mentale pour les familles

Le soutien en santé mentale des centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM), qui est offert en virtuel au Canada et à l'étranger, est demeuré primordial en 2025-2026 pour aider les familles des militaires à gérer les nombreuses transitions caractérisant la vie militaire. Les familles qui ont dû composer avec des déménagements, des déploiements, des cycles de formation et des risques de blessure ont profité des services des conseillères et conseillers des CRFM. Ceux-ci ont fourni du soutien empreint de compassion et fondé sur des données à 4 379 personnes dans le cadre de 19 423 interactions de counseling au total.

Les officières et officiers de liaison avec les familles ont grandement contribué à créer des ponts entre les ressources cliniques et le soutien communautaire en offrant de l'orientation psychologique à 830 membres de familles de militaires dans le cadre de 3 324 interactions. Par ailleurs, les CRFM ont organisé 171 groupes psychoéducatifs, qui ont outillé 730 membres de familles pour les aider à gérer le stress, à consolider leurs relations et à gagner en résilience. Collectivement, ces services ont permis aux familles (y compris celles ayant des besoins complexes) d'obtenir du soutien en santé mentale en temps opportun, peu importe où elles se trouvaient. Ce réseau de soutien continue de jouer un rôle phare dans l'engagement des SBMFC à améliorer le bien-être des familles et à assurer l'état de préparation opérationnelle des FAC tout au long des transitions de la vie militaire.

➤ 5 943 membres de familles

ont bénéficié de 24 206 interactions psychosociales et psychoéducatives en personne et en virtuel aux CRFM



En conversation avec :

Le commodore Jacob French,
commandant de la Flotte canadienne de l'Atlantique

et

le PM1 Pat Mackey, C.S.M., C.D.
chef de la Flotte de l'Atlantique



Les SBMFC se donnent toujours pleinement : ils renforcent le bien-être de la flotte, et toute la famille se sent épaulée.

À titre de commandant de la Flotte canadienne de l'Atlantique, le Cmdre Jacob French voit à l'état de préparation de 15 commandantes et commandants et de 2 300 membres du personnel dans le cadre des missions qui lui sont confiées.

Pendant les longues absences associées aux déploiements prolongés, les familles sont mises sous pression. « Le personnel des SBMFC s'investit à fond dans le bien-être des militaires et de leurs familles, accomplissant un travail remarquable avant le déploiement, durant la séparation en mer et lors de l'intégration au retour », souligne le Cmdre Jacob French.

Les services de promotion de la santé mentale et physique occupent une place importante dans les précieux programmes et ressources qui améliorent le bien-être de la flotte. Toujours à la recherche de la bonne solution, le personnel des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) offre de l'orientation empreinte de compassion et prête main-forte à toutes les personnes en difficulté. Par exemple, les centres de ressources pour les familles des militaires offrent des communautés Facebook qui permettent au personnel de la Marine et à leurs familles de garder le contact durant des déploiements.

Le PM 1 Pat Mackey, qui siège au conseil d'administration du Centre de ressources pour les familles des militaires Halifax, précise que, grâce aux cycles de financement hâtifs, il est possible de faire une planification trimestrielle, un aspect important dans ce domaine.

« Les SBMFC fournissent une myriade de ressources pour que les FAC et les familles demeurent solides, indique le PM 1 Mackey. L'un de leurs engagements fondamentaux consiste à continuellement prendre le pouls du personnel dans la flotte et au QG, notamment en vérifiant en amont comment les gens se sentent tel ou tel jour. »

Le Cmdre French a personnellement eu une expérience « absolument remarquable » avec les SBMFC. Sachant que cela vaut pour l'ensemble d'un des plus grands secteurs des Forces armées canadiennes (FAC), où des initiatives créées à Ottawa sont mises en œuvre dans des bases éloignées, il fait remarquer : « Je suis très impressionné par la petite équipe des SBMFC, qui réussit à toujours exceller. »

À l'avenir, le Cmdre aimerait que les stratégies de communication active se multiplient pour que davantage de familles de militaires connaissent l'expertise et les services qu'offrent les SBMFC.

L'une des priorités est d'injecter de nouveaux fonds dans les services de garde pour que les familles en attente puissent y avoir accès. Le recours à une combinaison d'installations de garde d'enfants du gouvernement, des SBMFC et des FAC pour répondre à la demande demeure source de frustration. « Nous n'avons pas encore réussi à résoudre ce casse-tête », admet le Cmdre French.

« Nous estimons qu'au milieu des années 2030, le nombre de navires et de membres du personnel sera supérieur de 150 %. À mesure que la flotte s'agrandira, nous continuerons de travailler main dans la main avec les SBMFC pour qu'ils continuent leur beau travail », confirme le Cmdre French.

Mieux-être social

Manuel des directives de la présidente ou du président des divertissements du mess

Les SBMFC ont préparé et mis en œuvre un nouveau Manuel des directives de la présidente ou du président des divertissements du mess, publié en octobre 2025. Outillant les comités du mess pour qu'ils soient mieux en mesure d'améliorer le bien-être social des militaires, il résume de manière claire et pratique le rôle de la présidence. Il présente les principales responsabilités dans la planification et la réalisation des activités du mess ainsi que les fonctions essentielles qui assurent le fonctionnement global du mess.

Ce guide s'articule autour de six piliers, comme la gestion de la vente de billets, la tenue de dossiers exempts d'erreur dans un souci de transparence, la tenue des registres des prix, la réalisation de sondages et l'application de pratiques d'atténuation des risques. Il traite en outre de la compréhension des politiques de passation de marchés pour engager des fournisseurs, des performeuses et performeurs et des fournisseurs de services, ainsi que du respect des exigences liées à l'assurance responsabilité pour protéger le mess et ses membres. La priorité demeure de doter la présidence des connaissances et des outils nécessaires pour que les activités du mess soient conformes, menées adéquatement et couronnées de succès.

Activités d'intérêt particulier

Plus de 20 activités d'intérêt particulier (AIP) – golf, curling, séjours dans des terrains de camping et des chalets, etc. – continuent de contribuer grandement à la qualité de vie et à la préparation opérationnelle de la communauté militaire. Dans le cadre d'AIP de qualité supérieure, les équipes ont su offrir des services accessibles, pertinents et de grande valeur qui ont répondu aux besoins changeants des membres des FAC, de leurs familles et de l'ensemble de la communauté.

Cette année, la transition continue vers une situation opérationnelle équilibrée s'est poursuivie, tandis que la participation et l'exécution des programmes se sont stabilisées dans la plupart des secteurs de service.

L'accent a été mis sur le renforcement des programmes de base, l'optimisation de l'efficacité opérationnelle et l'assainissement de la gestion pour favoriser la pérennité financière des services des Programmes de soutien du personnel (PSP).

La collaboration entre les bases et escadres et les SBMFC ont amélioré l'harmonisation et facilité l'adoption de pratiques exemplaires; les partenariats ont élargi la portée des services et rehaussé l'expérience membre globale. Les AIP continueront d'évoluer avec le temps. Parce qu'ils placent les programmes qui comptent au sommet des priorités, assurent leur pérennité financière et opérationnelle et travaillent à bâtir un effectif motivé et résilient, les SBMFC sont bien placés pour fournir un soutien exceptionnel à la communauté des FAC.



➤ **32 214 nuits au total**

passées dans les terrains de camping et les chalets des FAC

➤ **348 015 parties de golf**

jouées durant la saison

➤ **658** adhésions à des **clubs de yacht** ou à des **marinas**

➤ **98** adhésions à des **clubs de curling des FAC** et participation de 3 480 membres des FAC et du ministère de la Défense nationale à des activités de curling

➤ **11 202 parties de curling**

jouées durant la saison

Programme de remboursement pour le tutorat d'Appuyons nos troupes

Le programme national de remboursement de tutorat d'Appuyons nos troupes a continué de jouer un rôle primordial dans la réussite scolaire des enfants des militaires ayant des besoins en matière d'apprentissage. Au cours de la dernière année, de l'aide pédagogique sur mesure a été fournie à 112 élèves, ce qui les a aidés à surmonter leurs difficultés d'apprentissage et à consolider des compétences fondamentales. Grâce aux services remboursables de tuteurs et tuteuses compétents, les familles ont pu obtenir en continu un soutien personnalisé et adapté aux besoins de chaque enfant.

Au total, 3 494 heures de tutorat ont été offertes, un chiffre qui témoigne à la fois de la forte demande et de l'importance de ce programme dans la création de possibilités d'apprentissage équitables au sein de

la communauté militaire. En réduisant les obstacles financiers et en assurant l'accès à de l'aide pédagogique spécialisée, le programme favorise concrètement la confiance des élèves, les progrès scolaires et le bien-être global des familles. Cette initiative continue de jouer un rôle de premier plan dans l'engagement des SBMFC à aider les familles des militaires à surmonter les difficultés associées à leur mobilité et à leur mode de vie.

➤ **112 enfants et jeunes**

ayant des besoins d'apprentissage connus ont reçu 3 494 heures de tutorat

Boomer's Legacy

Cette année, les membres des FAC ont mené, au Canada et à l'étranger, neuf projets porteurs au titre du programme Boomer's Legacy. Fondé en l'honneur du caporal Andrew « Boomer » Eykelenboom, ce programme vise non seulement à assister les communautés où les membres des FAC sont déployés, mais aussi à améliorer la vie des membres des FAC qui travaillent sur ces projets. Ces derniers satisfont un vaste éventail de besoins communautaires, allant du rehaussement de la qualité de vie des gens partout sur la planète au soutien de groupes vulnérables dans des régions où les membres des FAC font leur service militaire. Collectivement, ils illustrent comment de petits investissements ciblés peuvent engendrer des changements notables, que ce soit en améliorant l'accès à du matériel essentiel, en consolidant des initiatives locales de santé et d'éducation ou en suscitant la création de liens entre les membres des FAC et les communautés qu'ils rencontrent partout dans le monde. Voici quelques-uns de ces projets menés :

- Aide aux familles de réfugiées et réfugiés en Cisjordanie
- Aménagement d'une cuisine tout équipée en Jordanie



En conversation avec :

**Le major-général John W. Errington,
OMM, MSM, CD,**

commandant du Centre de doctrine et
d'instruction de l'Armée canadienne

et

l'adjudant-chef Marc Drolet,

sergent-major du Centre de doctrine et
d'instruction de l'Armée canadienne





Le tout est plus fort que l'ensemble des éléments qui le composent – les capacités des SBMFC permettent aux soldates et soldats de se tenir prêts et de demeurer résilients.

En tant qu'autorité d'instruction de l'Armée et de commandant du Centre de doctrine et d'instruction de l'Armée canadienne, le Mgén Errington est responsable de l'ensemble des formations individuelles et collectives et de l'éducation professionnelle concourant à l'état de préparation opérationnelle global. Jour après jour, il compte sous son autorité de 10 000 à 15 000 membres du personnel et étudiantes et étudiants.

Fort de ses nombreuses années de commandement, le Mgén Errington explique ceci : « C'est intuitivement que les membres des FAC s'entraînent et se préparent. Par contre, leur intuition ne les amène pas toujours à se préparer, eux-mêmes et leurs familles, pour un déploiement. Je peux l'affirmer sans crainte : les SBMFC nous aident à cet égard, et nous servent d'épine dorsale. »

Comme chaque personne a une situation familiale, un bagage et des besoins qui lui sont propres, les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) font preuve de flexibilité pour répondre aux besoins. Dans le temps où il était jeune officier, les Programmes de soutien du personnel et les installations sportives valaient tout l'or du monde aux yeux du Mgén Errington. Encore aujourd'hui, il joue au basketball pour se tenir en forme.

Au fur et à mesure qu'il est monté en grade et a enchaîné les déploiements tout en laissant derrière lui ses personnes à charge, le Mgén Errington et sa famille ont fait appel aux ressources de garde d'enfants et profité des forfaits aventure offerts. Grand amateur de camping en famille, il garde de bons souvenirs de l'aide que le personnel des SBMFC lui a apportée pour lui trouver un lieu sûr et pratique dans la base pour entreposer son autocaravane.

Beaucoup de soldates et soldats ignorent toute l'étendue des ressources et des services à leur disposition, mais les commandantes et commandants continuent de les promouvoir et d'en communiquer la valeur. « Les gens sont notre plus grande richesse, et ces ressources leur sont bénéfiques, de la même manière que la préparation aux déploiements profite à notre pays », soutient le Mgén Errington.

Celui-ci admet qu'il lui aurait été utile de connaître toutes les mesures de soutien aux déploiements qu'offrent les SBMFC, car elles auraient été source de réconfort pour sa douce moitié. Maintenant, ce sont les services financiers des SBMFC qui sont au cœur de sa planification.

À la question de savoir sur quoi les SBMFC devraient se concentrer à l'avenir, le Mgén Errington a répondu que, puisque les jeunes soldates et soldats et la société changent, les SBMFC doivent réévaluer leurs services et se moderniser. De plus, il a réitéré que les services médicaux demeurent un grand enjeu; une solution pourrait être que les SBMFC aident les familles à prendre rendez-vous avec des médecins au lieu d'affectation.

Alors qu'un nouveau système de garde d'enfants prend forme au Canada et crée de nouvelles avenues, les SBMFC pourraient décider de changer leur fusil d'épaule en misant sur les nouveaux services offerts. « Nous n'en sommes pas encore là; les services de garde d'enfants demeurent une priorité », observe le Mgén Errington.

« Ce que nous aimons des SBMFC, c'est leur flexibilité, l'écoute qu'ils offrent aux bases et escadres dans l'optique de concilier des besoins nationaux et ceux de moindre envergure. Certes, ils doivent effectivement évoluer, et nous les voyons d'ailleurs le faire jour après jour », ajoute l'Adjuc Marc Drolet.

« Au bout du compte, les capacités requises au cours de la carrière militaire varient d'une personne à l'autre. Tout au long du cheminement des soldates et soldats dans leur vie et leur carrière, les capacités des SBMFC leur permettent collectivement de se préparer mentalement et de demeurer résilients », conclut le Mgén Errington.

Mieux-être physique

Programme sur la ménopause

Le programme sur la ménopause, qui en est encore à un stade embryonnaire, a pour but d'explorer comment les SBMFC peuvent mieux épauler les femmes en préménopause et en ménopause au sein de la communauté des FAC. Il vise à repérer les lacunes, à recueillir des données et à concevoir des mesures de soutien au conditionnement physique, au bien-être et à l'éducation qui seront adaptées à l'étape où est rendue la personne dans sa vie et sa carrière. Ciblont principalement les femmes membres des FAC en milieu de vie, ainsi que le personnel des PSP qui les épaulent par l'offre d'activités et de services efficaces, il a mené notamment à la mise sur pied d'un groupe de travail national sur la ménopause au sein des PSP, à la mobilisation de spécialistes et à la tenue de consultations structurées visant à mieux cerner les besoins des militaires et du personnel. L'équipe du programme a lancé des initiatives de sensibilisation en amont, comme la série pilote de webinaires « Demandez à la médecin », offerts en français et en anglais, en vue de satisfaire des besoins d'information immédiats. Environ 700 personnes y ont assisté. De plus, l'équipe façonne en parallèle des composantes de programmes à long terme.

Collectivement, ces démarches ont posé les jalons d'un programme sur la ménopause évolutif et fondé sur des données, qui pourra s'intégrer au fil du temps aux PSP et à l'offre de programmes de bien-être des femmes.

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.

L'année suivante (en 2025-2026), à son premier anniversaire, plus de 4 000 membres de la Force régulière ont répondu au sondage. Grâce aux données recueillies, il a été possible de produire plusieurs rapports au niveau national et local. Les conclusions émanant de l'analyse de plus de 12 mois de données tirées du sondage ont été présentées au Forum de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans en octobre 2025, et au Conseil des Forces armées en décembre 2025. Les résultats locaux, quant à eux, ont été transmis aux équipes de commandement des bases et des escadres.

Qualification de leadership en conditionnement physique et en sports

Le Centre national d'instruction des PSP, en collaboration avec le Centre de développement de l'instruction des Forces canadiennes, offre des cours de qualification de leadership en conditionnement physique et en sports aux membres des FAC :

- ➔ Moniteur adjoint de conditionnement physique – Niveau élémentaire (MACPNE)
- ➔ Moniteur adjoint de conditionnement physique – Niveau avancé (MACPNA)
- ➔ Officier du conditionnement physique et des sports de l'unité

En 2025-2026, le Centre national d'instruction a enregistré une hausse continue du nombre de militaires qui obtiennent ces accréditations : 143 membres des FAC ont suivi ces formations, ce qui nous a permis de tabler sur les réussites de 2024-2025.

Par ailleurs, avec la décentralisation des séries de formations de monitrice adjointe ou moniteur adjoint de conditionnement physique, l'offre est maintenant mieux distribuée géographiquement et rejoint plus de bases et d'escadres. On constate un vif intérêt pour un perfectionnement dans ce domaine, comme l'indique le nombre croissant de militaires qui obtiennent les accréditations plus avancées de MACNA et d'OCPSU. Cette tendance illustre un souci constant de l'efficacité et de la préparation opérationnelles.



Le soutien aux membres et les services aux familles des SBMFC procurent une tranquillité d'esprit, nous permettant ainsi de nous concentrer sur les opérations

Avec des membres qui partent souvent en rotation tous les six mois, la priorité de l'équipe de commandement du 5^e Bataillon des services est de travailler avec les militaires et leurs familles pour les préparer aux déploiements au Canada et à l'étranger.

Cette unité est fortement centrée sur la famille : un cinquième de ses membres ont des enfants de moins de cinq ans. « Sachant que leurs familles recevront de l'aide en cas d'urgence, les militaires ont l'esprit tranquille et peuvent alors se concentrer pleinement sur la mission », souligne le Lcol Robert Levac.

Les membres de longue date comme les nouveaux bénéficient des offres des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC). Les Programmes de soutien du personnel favorisent le bien-être tant physique que psychologique, ainsi que l'état de préparation et la résilience. Les militaires sont ainsi plus efficaces et aptes sur le plan opérationnel.

Ce souci de l'excellence dans la prestation d'initiatives sportives demeure bien vivant lors des déploiements. « Durant les missions, les normes de service sont aussi élevées qu'à la maison. Même en Lettonie, on a la même qualité des ressources », s'enthousiasme le Lcol Levac. Il a aussi accentué l'importance d'un nouveau programme pilote de subventions pour les sports, et insiste vivement sur la continuité de celui-ci.

Les services de garde d'enfants pour les familles sont toujours une préoccupation majeure. À Valcartier, le projet qui fera passer la capacité de 80 à 240 places

est très bien accueilli. Les négociations axées sur les améliorations des prochaines années constituent un pas dans la bonne direction, mais il faut régler ce problème du « jamais assez ».

Le manque de médecins est une autre inquiétude majeure, en particulier au Québec. Cette crise de santé qui touche l'ensemble du Canada a également des répercussions sur les familles des militaires, qui doivent composer avec de longues périodes sans accès à une ou un médecin de famille, ce qu'elles considèrent comme une préoccupation constante et importante.

« C'est notre responsabilité de trouver un équilibre entre les obligations de service et le bien-être des membres », affirme l'Adjuc Eric Jobin, sergent-major régimentaire. Le soutien aux membres et les services aux familles des SBMFC procurent une tranquillité d'esprit, nous permettant ainsi de nous concentrer sur les opérations.

« Si les SBMFC n'existaient pas, les membres et leurs familles devraient déployer deux fois plus d'efforts pour rechercher et trouver ces services essentiels à l'extérieur des FAC », conclut le Lcol Levac.



En conversation avec :
Le lieutenant-colonel Robert Levac,
commandant du 5^e Bataillon des
services

et
l'adjudant-chef Eric Jobin,
sergent-major régimentaire

Mieux-être financier

D'une simple conversation à une stratégie financière tangible

Ce récit s'inspire d'une expérience membre réelle, donc les noms et certains détails ont été modifiés pour préserver la confidentialité.

Pour bon nombre de membres des Forces armées canadiennes (FAC), la planification financière commence souvent par un besoin ponctuel : ouvrir un compte, mettre à jour des renseignements ou effectuer un examen de routine. Toutefois, pour une membre de la BFC Edmonton, cette rencontre a pris une tout autre importance.

La sergente Sarah Mitchell a rencontré le conseiller en fonds d'investissement de la Financière SISIP, Sujith Sundararajan (absent de la photo), pendant la saison des affectations pour mettre à jour ses renseignements financiers et passer en revue un compte existant. À ce moment-là, elle détenait un régime enregistré d'épargne-études (REEE) auprès de la Financière SISIP ainsi que des placements auprès d'une autre institution financière.

Une conversation plus approfondie s'est rapidement amorcée. Sujith a posé des questions sur les objectifs, les priorités et les projets d'avenir de Sarah. Aller au-delà de la demande immédiate a ouvert la voie à une discussion sur des décisions financières qui sauront mieux soutenir sa stabilité à long terme ainsi que les besoins de sa famille.

C'était une expérience nouvelle pour Sarah. Elle a confié que, malgré des années passées à travailler avec une autre institution, elle n'avait jamais bénéficié d'un tel niveau de conseils ni d'une telle vision d'ensemble.

Au fil de la conversation, un portrait plus clair s'est dégagé. Sujith a relevé des occasions de renforcer la situation financière de Sarah en harmonisant davantage son épargne et ses placements dans différents types de comptes. Ensemble, ils ont exploré des options susceptibles d'améliorer la souplesse, l'efficacité fiscale et la croissance à long terme.

Le résultat s'est révélé à la fois concret et significatif. Forte des conseils reçus, Sarah a ouvert de nouveaux comptes – notamment un REER, un CELI et un régime enregistré d'épargne-invalidité – et a consolidé ses placements au sein d'un portefeuille cadrant avec ses objectifs.

Cette expérience a mis en évidence que la véritable valeur réside dans des conseils personnalisés, et non seulement dans les produits. En étant à l'écoute, en posant les bonnes questions et en offrant des recommandations adaptées, Sujith a su aider Sarah à passer de choix dispersés à un plan cohérent.

Une compréhension approfondie du contexte militaire produit des résultats concrets. Les conseillères et les conseillers de la Financière SISIP accordent la priorité à la découverte, qui constitue le fondement de chaque relation. Ces spécialistes reconnaissent que les besoins financiers sont rarement isolés, particulièrement dans les contraintes particulières de la vie militaire. En établissant des liens entre les comptes, les objectifs et les étapes de vie, ils aident les membres et leurs familles à élaborer des plans qui appuient réellement leur avenir.

La confiance financière ne repose pas uniquement sur des produits. Elle découle de conseils réfléchis, de relations de confiance et d'un engagement à servir la personne dans son entièreté à chaque étape de son parcours.



Une portée élargie et des résultats concrets

La Financière SISIP a considérablement élargi la portée et les retombées de ses programmes d'éducation et de counseling financiers, offrant à un plus grand nombre de membres des FAC et à leurs familles les outils nécessaires pour prendre des décisions financières éclairées.

Elle a tenu 8 webinaires nationaux, rejoignant plus de 3 600 personnes inscrites et 1 400 participantes et participants, ainsi que 1 063 séances en personne dans les bases et escadres. La demande pour un appui personnalisé est demeurée forte, avec 5 855 rendez-vous de counseling financier individuels. Par ailleurs, le portail Maîtriser vos finances a presque atteint les 8 000 utilisatrices et utilisateurs, signe d'un engagement croissant en matière d'apprentissage numérique.

Ces efforts ont été soutenus par des outils améliorés, notamment de nouveaux calculateurs d'assurance et d'épargne, des ressources pratiques comme le cahier La planification successorale, c'est du sérieux, ainsi que du contenu accessible à la demande, le tout conçu pour répondre aux besoins des militaires là où ils se trouvent.

La Financière SISIP continuera de mettre l'accent sur la création de ressources de confiance, conçues expressément pour les FAC et pour chaque étape de la vie, offertes selon les préférences des membres, en alliant conseils personnalisés et accès numérique flexible pour favoriser la confiance financière à chaque étape du service et après celui-ci.

Intensification de l'appui de l'Op REASSURANCE

Au cours de la dernière année, les SBMFC ont substantiellement augmenté leur soutien à l'Opération REASSURANCE, étant donné que le groupement tactique en Lettonie de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) a fait place à une brigade, où le Canada continue d'agir comme nation-cadre.

Ils ont étendu les démarches de mise sur pied de la force et augmenté l'effectif civil en déploiement pour continuer de fournir des services essentiels de bien-être et de maintien du moral (BEMM) durant la mission en vue de satisfaire les besoins opérationnels changeants. L'Opération REASSURANCE appuie maintenant deux camps, et devrait offrir les services à un troisième emplacement à l'été 2026.

Les SBMFC ont mis en place un entrepôt centralisé pour toutes les activités de vente au détail des Biens non publics (BNP) au sein du théâtre d'opérations, ce qui a amélioré l'efficacité opérationnelle et la régularité de l'approvisionnement. Ces activités de vente ont également procuré beaucoup de revenus aux Fonds non publics. Les sommes ont été directement réaffectées aux troupes des FAC et de l'OTAN sur le théâtre d'opérations pour financer des programmes de BEMM.

Ensemble, ces initiatives ont permis au personnel déployé de continuer de profiter de services qui améliorent la résilience, la qualité de vie et l'efficacité globale des missions.

Adoption des services des SBMFC par la Marine

Le projet de modernisation des BNP de la Marine royale canadienne (MRC) consiste à faire passer les NCSM à un nouveau modèle de soutien des BNP que les employées et les employés du Personnel des Fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP, FC) appliqueront d'un océan à l'autre. L'objectif est de créer, si possible, un environnement sans espèces à bord des navires. La majeure partie de la flotte de surface a adopté avec succès les services des SBMFC.

Les principales activités associées à cette transition – uniformisation de la gouvernance financière, gestion des stocks, mise en place de points de vente Square, formation, production de rapports, etc. – se déroulent bien et ont considérablement amélioré la conformité, la transparence et la surveillance financière dans l'ensemble de la flotte. L'intégration des terminaux des points de vente Square, conjuguée à l'adoption de méthodes de paiement sans espèces, a amélioré la gestion des stocks et substantiellement atténué le risque de pertes pour les BNP.

Emploi des conjointes et conjoints dans les opérations de déploiement

L'embauche accrue de conjointes et conjoints pour les opérations de déploiement a rehaussé considérablement l'efficacité opérationnelle de l'Op REASSURANCE à Riga, en Lettonie. En faisant appel aux conjointes et conjoints des militaires affectés hors-Canada (HORSCAN), les SBMFC ont assuré une dotation constante dans les fonctions administratives et les activités de vente au détail, ce qui est essentiel au bon déroulement de la mission. Dans la dernière année financière, les conjointes et conjoints ont occupé 18 % des postes du PFNP, FC; trois d'entre eux ont occupé des postes à temps partiel pendant trois ans. 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'extérieur du Canada 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 (CEMD), 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.





Formation à bord des NCSM

En 2025-2026, l'équipe des Finances a conçu une formation sur les points de vente pour les navires canadiens de Sa Majesté (NCSM) et le système de gestion des stocks. Cette formation, actuellement accessible par l'entremise du Réseau d'apprentissage de la Défense, s'adresse aux flottes de la Marine. L'objectif de ce programme est de fournir au personnel les connaissances et les compétences nécessaires pour utiliser les fonctionnalités de Square dans le cadre du programme des BNP. Cette formation consiste en une série de démonstrations par vidéo de style micro-apprentissage sur l'utilisation de Square et de ses différentes fonctionnalités.

Adoption des services des SBMFC par la Réserve navale

Les SBMFC ont continué de s'investir auprès de la MRC en intégrant toute la gamme de services des BNP pour uniformiser le soutien offert aux divisions de la Réserve navale en matière de comptabilité et de ressources humaines. Cette initiative a amélioré l'efficacité opérationnelle, la transparence et la prestation des services dans ces 24 divisions, et tant le personnel militaire que les équipes administratives en ont profité. En 2025-2026, les Finances ont intégré les 24 divisions et ainsi instauré de grands progrès en apportant les nouvelles améliorations aux processus.

Les divisions de la Réserve ont reçu une formation approfondie sur les pratiques exemplaires des BNP et l'application systématique des outils dans le domaine de la comptabilité. Ce perfectionnement professionnel continu a engendré des hausses mesurables dans la productivité des militaires, une amélioration dans la gestion du temps et un respect plus rigoureux des politiques de comptabilité en place.

Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires

Le Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires (RECM) a continué d'aiguiller les membres de familles de militaires vers des emplois donnant accès à des débouchés économiques tout au long de 2025-2026. Conçu pour s'attaquer aux difficultés particulières que rencontrent les conjointes et conjoints des militaires dans le domaine de l'emploi (p. ex. déménagements fréquents, trous dans l'historique de travail et réseaux locaux restreints), le RECM a fourni un accès direct à des employeurs nationaux, à des ressources de perfectionnement professionnel et à une communauté de soutien formée de pairs.

Grâce à des événements en ligne, à des profils d'employeurs et à des séances de perfectionnement professionnel, les conjointes et conjoints ont pu explorer des cheminements de carrière, se bâtir des réseaux professionnels, acquérir de la confiance et entrer en contact avec des organismes désireux d'embaucher des membres de familles de militaires. La formule flexible en ligne offerte par cette plateforme a permis aux conjointes et conjoints de trouver un emploi, peu importe le lieu d'affectation, réduisant ainsi les obstacles à l'emploi et favorisant la continuité du cheminement professionnel. En créant des partenariats avec des chefs de file sectoriels et en développant les possibilités dans différents secteurs, le RECM demeure un pilier de l'engagement des SBMFC à renforcer la résilience des familles et à permettre aux conjointes et conjoints d'occuper des emplois durables et gratifiants, peu importe où la vie militaire les mène.

- Le RECM s'est agrandi en 2025-2026 et compte maintenant **67 employeurs partenaires**.
- Il a accompagné **2 502 conjointes et conjoints**.
- De ce nombre, **358 ont assisté** à des séances de perfectionnement professionnel.





CarrièrePRO+

CarrièrePRO+ a continué de fournir aux conjointes et conjoints des militaires du soutien professionnel personnalisé et pratique tout au long de l'année 2025-2026, les aidant ainsi à gérer les difficultés particulières qui accompagnent la vie militaire en ce qui concerne l'emploi. Dans le cadre d'un accompagnement en ligne individuel, 510 personnes ont reçu des services d'orientation personnalisés pour la recherche d'emploi, la planification de carrière, la rédaction du CV, la préparation aux entrevues et les moyens d'assurer la continuité de la carrière malgré les difficultés qu'apporte le mode de vie militaire. Les accompagnatrices et accompagnateurs collaborent étroitement avec les clientes et clients pour dresser la liste de leurs forces, clarifier leurs objectifs et les faire gagner en confiance, s'assurant que chacune et chacun a son plan d'action concret et clair. Comme ce programme se donne en ligne de manière flexible, les conjointes et conjoints ont pu obtenir du soutien partout, ce qui a diminué les obstacles et ouvert la voie à une mobilisation constante malgré les changements de lieu d'affectation. CarrièrePRO+ a aussi dirigé les participantes et participants vers de l'information sur le marché du travail et des possibilités de perfectionnement professionnel qui les prépareront à occuper des emplois localement ou à distance. En donnant les moyens aux conjointes et conjoints d'avoir des carrières enrichissantes et durables, CarrièrePRO+ continue de jouer un rôle clé dans le travail que font les SBMFC pour renforcer la résilience des familles et le bien-être économique de la communauté militaire.

➤ **612 conjointes et conjoints de militaires**

ont bénéficié d'une licence LinkedIn Learning gratuite.



En conversation avec :

Le capitaine de vaisseau Sam Patchell,
commandant de la Flotte canadienne de
l'Atlantique, Marine royale canadienne



A man in a black tank top and shorts is running on the deck of a ship. He is wearing blue and yellow sneakers. The background shows the ship's structure and a clear blue sky.

Les décisions prises tôt ont un effet papillon – l’expertise et les services des SBMFC profitent à l’ensemble des militaires et de leurs familles

En tant que commandant de la Flotte canadienne de l’Atlantique, le Capv Patchell est responsable de 2 500 marines et marins et d’actifs nationaux évalués à 10 milliards de dollars. Terminant sa 25^e année de service militaire, il a manifesté sa reconnaissance pour la gamme de services complète et la vaste expertise qu’offrent les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC).

Chaque jour, le Capv Patchell cherche l’équilibre entre problèmes immédiats, priorités à long terme et exigences conflictuelles, le tout dans le contexte délicat de vieillissement des ressources et de préparation opérationnelle.

« À mes yeux, les programmes et services des SBMFC sont d’une importance capitale pour que l’ensemble des activités et déploiements s’accompagnent de services qui aident les navires en déplacement et favorisent l’effectivité opérationnelle. »

D’un point de vue général, le Capv Patchell souligne l’importance des services de garde d’enfants, ainsi que d’une bonne assurance vie et d’une bonne planification financière pour les militaires et leurs familles. Lors des déploiements toutefois, à bord, ce sont de petites choses qui, au quotidien, changent la donne, comme la communication par les centres de ressources pour les familles de militaires de messages pour aider les militaires à garder le contact avec leurs familles et leurs amies et amis.

« Les marins sont de tous les âges et se trouvent tous à différentes étapes de la vie, y compris dans leur préparation aux déploiements. Il ne faut jamais sous-estimer, par exemple, l’importance pour une cantine de tenir des stocks de crème à raser pour les personnes qui n’en auraient pas apporté assez... Une cantine dynamique apporte de la commodité – et de la cohésion... Le matériel promotionnel de l’unité est un symbole de fierté pour ses membres. »

De plus, le Capv Patchell a de l’expérience avec les Fonds non publics et la gestion des cantines. « Il y a plusieurs pièces amovibles dans la machine, et il faut un moteur complexe pour la faire fonctionner. » Selon lui, le passage aux transactions financières électroniques a amélioré ce qu’il considérait comme un système désuet.

Le Capv Patchell a souligné l’importance du contact que les SBMFC maintiennent avec les militaires. Idéalement, il faut une bonne synergie entre les activités des SBMFC et la mobilisation du personnel de la Marine et des militaires en service. Cette synergie se voit, par exemple, quand le contact est « normalisé » et que les gens ont déjà l’information. »

« J’ai personnellement vu et vécu les retombées que peut avoir plus tard une décision prise en amont. C’est toujours perceptible avec le recul. J’invite les militaires à s’informer sur la myriade de services des SBMFC, et à s’inscrire pour profiter de l’expertise, des programmes et des ressources à leur disposition. »

Par ailleurs, il est important que les SBMFC conçoivent et mettent en place leurs services en tenant compte de la situation et en usant de flexibilité. L’objectif de centralisation et de gestion des programmes convient à certains types d’unités centralisées, notamment lorsque les besoins se rapportent à des bases physiques, mais sur les navires, il faut garder à l’esprit qu’il est impossible d’avoir une connexion internet continue. La connexion doit être désactivée. Il faut tenir compte de ce genre de considérations. « Ford fabrique beaucoup de véhicules, car chaque personne a besoin d’une voiture adaptée à ses propres besoins. »

Questionné à savoir à quoi ressemblerait l’armée si les SBMFC n’étaient pas là pour les militaires, leurs familles et les vétérans et vétérans, le Capv Patchell répond : « L’efficacité opérationnelle en souffrirait. Je suis heureux que les SBMFC existent : il y a tellement de familles de militaires qui font appel à leurs services. Sans eux, la force combattante serait globalement moins efficace. »

Mieux-être de la famille

Aide du programme d'indemnité de retour au domicile pendant la grève d'Air Canada

L'équipe de Soutien aux déploiements des PSP a facilité les déplacements complexes durant la grève d'Air Canada, travaillant après les heures normales et la fin de semaine pour aider les militaires à retrouver leurs familles en cette période de grand stress. L'objectif était d'assurer la continuité des déplacements lors des retours au domicile, de gérer efficacement les remboursements et réclamations et d'offrir un soutien fiable aux militaires et à leurs familles.

En exécutant des plans d'intervention, l'équipe a su maintenir une communication claire et gérer environ 100 dossiers de déplacement prioritaire malgré les directives changeantes de la compagnie aérienne et les difficultés opérationnelles.

Soutien à l'inclusion des enfants

En 2025-2026, les PSP ont reçu deux enveloppes de financement pour améliorer l'accès à des services de garde d'enfants de qualité. Il s'agissait d'investissements dans des mesures d'inclusion, des environnements sensoriels et un remède à la diminution temporaire des places de garde.

La première enveloppe finance l'inclusion d'enfants ayant des besoins particuliers et l'aménagement ou l'amélioration de chambres sensorielles pour eux dans 23 localités. De plus, 18 localités se sont fait rembourser le coût des services inclusifs et de l'aide à la gestion du comportement offerts aux camps de jour des PSP.

La deuxième enveloppe, destinée aux situations particulières, vise à aménager et à améliorer des locaux situés dans les centres sportifs des PSP et les centres communautaires de 17 localités pour pallier une baisse temporaire du nombre de places de garde.



Grâce à ces enveloppes, les programmes de loisir des PSP peuvent appuyer davantage les services de garde pour les familles des membres des FAC et répondre aux besoins uniques de la communauté.

Les PSP ont vendu 125 097 adhésions, et traité 116 139 inscriptions aux programmes des loisirs à l'échelle de la communauté des FAC en 2025-2026.

➤ 2 448 membres de familles

ont reçu de l'orientation et un plan de transition

➤ 17 060 personnes

ont participé à la 18^e édition de la Course de l'Armée du Canada, recueillant 500 000 \$ pour les Fonds de bienfaisance des FAC

➤ 1 067 participants au Défi-vélo de la Marine

ont récolté 31 000 \$ pour Appuyons nos troupes, le Fonds Sans limites et la Fondation Navalys, un montant qui servira à aider les militaires, les vétéranes et vétérans et leurs familles

Plan de transition pour les familles

Le Programme pour les familles des vétérans a continué de fournir orientation et stabilité aux membres des FAC et à leurs familles, un soutien essentiel lorsqu'ils s'engagent dans le complexe processus de libération du service militaire. Tout au long de 2025-2026, des services d'orientation personnalisés ont aidé des familles à se renseigner sur les prestations offertes, à obtenir des ressources communautaires et fédérales et à prévoir les ajustements financiers, psychologiques et concrets qui vont de pair avec le retour à la vie civile.

Le personnel a collaboré étroitement avec les familles pour clarifier la suite des choses, coordonner les aiguillages et voir à ce qu'elles se sentent informées et épaulées durant une période souvent synonyme d'incertitude. En répondant à des besoins immédiats et en tenant compte de considérations à long terme, ces programmes ont aidé les familles à gagner en confiance et en résilience tandis qu'elles cultivaient de nouvelles habitudes, entamaient de nouveaux parcours d'emploi et tissaient des liens avec la communauté. Le Programme pour les familles des vétérans demeure un élément essentiel dans le travail que font les SBMFC pour assurer le bien-être de toute la famille; les personnes qui ont servi le pays (et celles qui les épaulent) peuvent ainsi vivre un retour à la vie civile plus facilement et avec plus d'autonomie.

Course de l'Armée du Canada

Source de fierté, la traditionnelle Course de l'Armée du Canada continue de rassembler les militaires, les vétéranes et vétérans, les familles et la population canadienne d'un océan à l'autre en appui aux personnes qui servent le pays. Cet événement, qui en était à sa 18^e année en 2025, a montré une fois de plus la force de l'esprit de solidarité et la profonde reconnaissance des Canadiennes et des Canadiens envers les FAC. Grâce à plus de 17 000 participantes et participants, donatrices et donateurs

et partenaires organisationnels, un total de 500 000 \$ a été recueilli pour Appuyons nos troupes et Sans limites. Cet argent contribuera directement aux programmes qui améliorent le bien-être, le rétablissement et la résilience des militaires actifs, des vétéranes et vétérans et de leurs familles. En parallèle de la collecte de fonds, la Course de l'Armée du Canada a été l'occasion de tisser des liens, de faire mémoire et de réaliser un objectif commun grâce à des options inclusives permettant de participer en personne et par voie virtuelle. Cet événement demeure une grande manifestation de gratitude et de solidarité nationales, grâce auquel les militaires actifs (et ceux ayant déjà servi) peuvent recevoir un soutien concret quand ils en ont le plus besoin.

Défi-vélo de la Marine

Le Défi-vélo de la Marine a continué d'attirer des participantes et participants et la générosité partout au Canada en 2025-2026, rassemblant des militaires et des vétéranes et vétérans ainsi que leurs familles et des amatrices et amateurs de cyclisme en appui à la communauté de la Marine royale canadienne. Grâce aux plus de 1 000 participantes et participants, l'événement de 2025 a permis de recueillir plus de 31 000 \$ pour la Fondation Navalys, Appuyons nos troupes et Sans limites, une somme qui servira à perfectionner des programmes favorisant le bien-être, la résilience et le rétablissement des militaires actifs, des vétéranes et vétérans et de leurs familles. Offrant des options de participation flexibles et jouissant d'une forte présence à l'échelle nationale, le Défi-vélo de la Marine suscite la formation de liens, promeut l'activité physique et alimente la fierté de la communauté tout en soulignant le dévouement de longue date de la Marine. Ses retombées témoignent de la volonté des cyclistes, des donatrices et donateurs et des partenaires de continuer à défendre les besoins de la communauté militaire. Figurant parmi les initiatives de collecte de fonds phares des SBMFC, cet événement de bienfaisance demeure une manifestation vibrante de l'appui collectif aux personnes qui servent le pays en mer et à terre.



En conversation avec :

Le brigadier-général S. Mark Parsons,
commandant de la 5^e Division du Canada et
commandant adjoint, Force opérationnelle
interarmées (Atlantique)

et

l'adjutant-chef Mario Grondin

Pour chaque personne, quelle que soit son histoire – L'intégrité, le professionnalisme et le dévouement comme gouvernail pour le personnel des SBMFC

« Il n'y a pas une journée pareille », soutient le Bgén Mark Parsons en décrivant ses fonctions de commandement et de gestion des éléments de l'Armée canadienne au sein de la 5^e Division du Canada. Celui-ci chapeaute la coordination de ces unités pour orienter tout ce qui concerne les exigences opérationnelles, la formation et le personnel, soit l'ensemble des activités sous la gouverne des leaders. Au total, il a sous son commandement 8 000 âmes, notamment des membres de la Force régulière, des employées et employés civils et des réservistes.

Le passage en mode opérationnel entraîne le déploiement de plus de militaires pour des exercices; ceux-ci doivent donc s'absenter de chez eux plus souvent et plus longtemps.

Dans ce contexte, le Bgén Parsons croit qu'il sera important de mieux comprendre le modèle de financement des services de soutien à la famille et de bien-être et moral à mesure que les Forces armées canadiennes (FAC) se doteront de plus de capacités et d'outils déployables sur le terrain.

Insistant sur le fait que « tous les services des SBMFC sont essentiels », il a souligné l'importance des programmes d'information pour les familles en déploiement. « Les militaires d'Halifax sont déployés en rotation en Lettonie. Les familles reçoivent de l'information avant le déploiement pour qu'elles sachent mieux à quoi s'attendre et connaissent la multitude de services et ressources que les CRFM leur offrent. »

Le manque de communication entre les équipes des centres de ressources pour les familles des militaires et les militaires en déploiement est un obstacle à l'accès auquel s'attaquent les Services de bien-être et moral

des Forces canadiennes (SBMFC) à l'échelle nationale et locale. « Le lien s'est rompu, mais nous sommes en voie de le rétablir. »

Les conjointes et conjoints sont au cœur de la vie militaire. Les déménagements fréquents signifient des « retours à zéro » répétés pour les familles, et les SBMFC offrent des services pour les aider. Le Bgén Parsons, qui a eu de jeunes enfants dans sa carrière, a mentionné l'importance des groupes de jeu et des autres activités sociales que le personnel des SBMFC organise.

Côté finances, un domaine souvent géré par les conjointes et conjoints, les équipes de la Financière SISIP fournissent de précieux conseils pour dépenser intelligemment. « Les familles ont besoin d'aide pour leur planification financière et leurs placements », fait observer le Bgén Parsons. « La chaîne de commandement et les SBMFC doivent inculquer aux jeunes l'importance de bien gérer les nouveaux revenus en leur offrant des outils informationnels et des ressources en ligne flexibles qui faciliteront leur apprentissage dans ce domaine », ajoute l'Adjuc Mario Grondin.

Pour conclure, soulignons que le personnel des SBMFC est là pour s'occuper des besoins courants comme des besoins urgents. Par exemple, le service de cuisine – une initiative locale – offre un garde-manger où les gens peuvent donner des denrées pour aider les familles dans le besoin quand elles n'arrivent pas à joindre les deux bouts. Cette grande compassion, conjuguée au vaste éventail d'expertise et de ressources professionnelles, continue d'améliorer substantiellement la vie des militaires et de leurs familles.

2

NOTRE STRATÉGIE EN BREF





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.

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 d'effectifs
- 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

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.

Objectif stratégique

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.

Pour atteindre notre objectif stratégique pour 2027, nous avons défini quatre impératifs stratégiques :

Impératifs stratégiques

- Créer des sources de revenus viables
- Améliorer la qualité de l'expérience SBMFC
- Augmenter l'efficacité opérationnelle
- Améliorer l'expérience employé

Le cadre politique de l'A-PS-110 est utilisé pour autoriser le soutien public aux SBMFC pour les programmes publics de BEMM, tel qu'approuvé par la CEMD et la sous-ministre. Il a été adapté à la lumière des exigences financières et du véritable coût des services offerts à la communauté militaire.

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 continueront d'évaluer avec prudence l'efficacité des programmes, d'identifier les risques et de mesurer les retombées des programmes et des services afin de vérifier qu'ils constituent toujours une bonne utilisation des fonds publics.

En injectant de nouveaux fonds dans la communauté de la défense devant l'accroissement des difficultés géopolitiques, les FAC s'efforcent d'accélérer le recrutement, d'améliorer le maintien de l'effectif et de répondre aux besoins en nouvelles capacités découlant de la modernisation de l'Armée, de la Marine, de l'Aviation et des Forces d'opérations spéciales. Les SBMFC doivent être disposés à soutenir la croissance en élargissant leurs programmes et services publics pour pouvoir servir un plus grand nombre de recrues, et leurs familles. Il nous faut pouvoir évaluer les demandes avec rapidité et selon l'ordre de priorité pour être en mesure de répondre aux nouveaux besoins des FAC en matière de préparation opérationnelle; il nous faut gagner en efficacité, faire appel à des équipes pluridisciplinaires et offrir un soutien ciblé et personnalisé.



3

NOS
RÉALISATIONS
EN 2025-2026

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 de renommée mondiale, notamment des programmes de conditionnement physique, des tests standardisés, la recherche et des ressources en santé mentale et en mieux-être.

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 améliorer ces programmes et services. Ils sont essentiels à la communauté militaire et renforcent la proposition de valeur unique de l'organisation. Cet impératif stratégique consiste à saisir les occasions de croissance des secteurs d'activité commerciaux nouveaux ou existants, ainsi qu'à abandonner les programmes de BEMM qui ne répondent plus aux besoins de la communauté militaire.

Objectifs clés

→ Confirmer la viabilité et la proposition de valeur :

évaluation du coût réel du maintien des programmes et services de BEMM, ainsi que de la valeur et des avantages promis pour garantir un rendement du capital investi (RCI).

→ Évaluer et mettre en œuvre les occasions de monétisation :

augmentation de la croissance des revenus grâce à de nouveaux marchés et à l'expertise acquise par le biais des programmes et services directs aux FAC pour répondre à leurs besoins uniques en matière de mieux-être.

→ Élaborer la feuille de route de transformation numérique et mettre en œuvre les initiatives technologiques prioritaires :

établissement d'une feuille de route technologique continue sur trois ans afin de fournir un ensemble d'outils technologiques permettant de moderniser efficacement les services pour la communauté militaire.

Résultats visés d'ici 2027

→ Augmenter le revenu net :

en réduisant les coûts d'exploitation et en augmentant la croissance des revenus provenant des programmes et services des BNP.



Nos réalisations

EN 2025-2026

Modèle public de calcul des coûts et cadre de reddition de comptes au public

Les SBMFC ont poursuivi la révision du modèle public de calcul des coûts en parallèle des différentes phases de la modernisation de l'A-PS-110. Il y a deux volets : l'accord sur les niveaux de service (ANS) 1, concernant les programmes publics de BEMM, et l'ANS 2, sur la gouvernance des BNP. C'est sur cet important cadre stratégique – qui autorise l'octroi de fonds aux SBMFC pour les programmes publics de BEMM – que repose le fructueux partenariat à long terme avec les FAC et le MDN.

Ayant terminé en 2024 le calcul des coûts pour l'ANS 1, les SBMFC ont révisé en 2025-2026 celui pour l'ANS 2, qui touche à la gouvernance et aux services internes des BNP assurés par les divisions de soutien. Dans le cadre de la modernisation de l'A-PS-110, les SBMFC ont grandement progressé en mettant en place une solution de gestion des postes qui assurera le financement, l'approbation et le suivi adéquats de tous les nouveaux postes au sein des PFNP, FC.

Feuille de route technologique consolidée de l'organisation des SBMFC

Le projet de feuille de route technologique consolidée de l'organisation des SBMFC, qui vise à faciliter la planification de l'état futur, le classement en ordre de priorité et l'organisation de la réception des demandes, permettra d'harmoniser pleinement la gestion des projets et les initiatives technologiques prévues dans l'ensemble des SBMFC.

Les SBMFC ont amélioré la gouvernance et la transparence en augmentant le nombre de sièges dans le groupe de travail sur l'architecture de l'organisation par l'inclusion de membres des divisions de soutien, ce qui a rehaussé du même coup la visibilité intersectorielle. Ils ont doublé la cadence des entrevues des divisions afin d'améliorer la rapidité de la mise à jour du registre dans lequel sont recensées les initiatives prévues. De plus, ils ont intégré de nouveaux points de données dans les feuilles de calcul servant à la production de rapports pour faciliter la prise de décisions. Le processus de réception des demandes a été adopté à grande échelle, comme en fait foi le nombre d'initiatives prévues, qui a presque triplé entre les cycles de réception du printemps et de l'automne.





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

Les SBMFC ont mis en place un schéma organisationnel clair, mis par écrit, englobant l'ensemble du processus, de la réception des demandes de technologies par les divisions à l'approbation des projets. Même si certains volets demeurent partiellement cloisonnés, les demandes passent maintenant par un chemin défini : soumission par la division à l'équipe responsable de la feuille de route technologique, proposition de concept, et enfin, approbation officielle du projet. À chaque étape, des organes de gouvernance – notamment le comité directeur de la technologie numérique de l'organisation – procèdent à des examens structurés et accordent des approbations selon les priorités, le risque lié à la ressource et les répercussions financières. Il a ainsi été possible de dresser un portrait de la demande à l'échelle de l'organisation, d'améliorer le séquençement des initiatives et de renforcer les processus décisionnels grâce à une mise en rapport de la stratégie, de la capacité et de l'investissement. Résultat : un processus de réception des demandes et de classement en ordre de priorité plus transparent et justifiable, qui améliore l'harmonisation entre les besoins des divisions, les priorités organisationnelles et les ressources disponibles, tout en ouvrant la voie à une meilleure intégration et automatisation des processus.

Programme d'investissement technologique

Les SBMFC ont renforcé le programme d'investissement technologique en clarifiant la gouvernance, en améliorant les liens avec la planification organisationnelle et en donnant une valeur ajoutée à la responsabilisation. Les projets d'immobilisations sont maintenant plus explicitement associés aux analyses de rentabilité approuvées, aux données sur le RCI et à la feuille de route technologique de l'organisation. Les SBMFC ont également clarifié le processus de réception et d'approbation des demandes pour établir une distinction entre les projets approuvés en cours et les nouvelles initiatives, ce qui réduit l'ambiguïté et améliore la transparence des portefeuilles. Ils surveillent en continu la réalisation du RCI et les résultats après la mise en œuvre, favorisant ainsi l'amélioration continue et la prise de décisions fondées sur des données. Grâce à une intégration avec les processus organisationnels de réception et de classement, le financement en capital est affecté aux initiatives ayant la valeur stratégique et le rendement ajusté au risque les plus élevés, ce qui a renforcé la discipline financière, la cohérence des portefeuilles et la confiance de la haute direction dans le rôle que les investissements dans les TI jouent dans la concrétisation des priorités organisationnelles.



Cadre d'innovation technologique

En 2025-2026, les SBMFC ont consolidé leur cadre d'innovation technologique en vue d'accélérer l'évaluation et l'adoption de nouvelles technologies. Par conséquent, les décisions se prennent plus rapidement, en fonction de données probantes, dans le cadre d'une approche structurée à l'échelle de l'organisation qui prévoit une évaluation de la faisabilité, une harmonisation technique et l'ajout de valeur opérationnelle au moyen de validations de principe et de valeur avant la mise en œuvre complète.

Les SBMFC ont lancé plusieurs laboratoires d'innovation mettant en lumière les capacités d'intelligence artificielle (IA) à l'échelle organisationnelle, comme la classification de données, les pipelines d'organisation de données et la reconnaissance optique de caractères. Ces laboratoires ont permis de préciser les besoins opérationnels et techniques, de mettre au jour des moyens d'améliorer les analyses et de diminuer les risques liés à la livraison en validant des solutions dans des environnements contrôlés à faible risque. Grâce à ces expérimentations en amont, l'organisation a évité des dépenses inutiles, clarifié les procédures de mise en œuvre et découvert une valeur mesurable et des gains opérationnels importants.

À l'avenir, l'équipe responsable de l'innovation travaillera à multiplier les retombées en développant ses laboratoires d'innovation et en lançant un Prix de l'innovation. Le personnel pourra ainsi proposer des solutions technologiques ciblant des problèmes réels, offrir de la valeur et accélérer la modernisation de manière intentionnelle et fondée sur des données dans l'ensemble des SBMFC pour favoriser la réalisation des priorités et des objectifs organisationnels à long terme.

Lancement et optimisation de la plateforme GRC de la Financière SISIP (Dynamics)

En juillet 2024, à titre d'investissement fondamental dans sa transformation numérique, la Financière SISIP avait lancé Dynamics de Microsoft, une plateforme infonuagique de gestion des relations avec la clientèle (GRC) qui lui donne les moyens de mieux mobiliser la clientèle, de favoriser la croissance des revenus et d'améliorer l'efficacité et la continuité opérationnelles. Cette année, elle a avant tout cherché à optimiser la plateforme après le lancement pour assurer la stabilité, la réalisation de valeur et la pérennité.

Parmi ses principales réalisations, on compte la mise en place d'un système de surveillance des pannes et réparations dans le système de GRC pour faciliter la transition à l'interne, la réalisation d'une analyse du RCI annuel pour assurer des revenus durables, une consignation en continu et un classement en ordre de priorité des améliorations, ainsi que des avancements dans l'actualisation de la formation sur le système de GRC au moyen d'aide-mémoire adaptables. Les SBMFC ont également lancé des activités initiales de mobilisation des parties prenantes pour guider le perfectionnement futur et l'amélioration continue.

Logiciel de gestion des installations et des programmes des PSP

Les SBMFC collaborent avec l'équipe d'Univerus Rec, un logiciel de gestion de loisirs, pour fournir aux PSP une solution de GRC moderne et adaptable suivant un déploiement progressif. Le point de contrôle 2 prévoit la transition dans un environnement infonuagique hébergé par un fournisseur, l'élargissement du déploiement, la bonification des fonctionnalités de base et l'amélioration de l'expérience utilisateur pour les programmes des PSP financés par les deniers publics. Par la suite, le point de contrôle 3 et les prochaines phases consisteront à réaliser des intégrations organisationnelles, à regrouper les données et les comptes dans une base de données nationale et à automatiser les processus pour améliorer l'efficacité et favoriser l'innovation.

Cette mise en œuvre graduelle permet de faire des gains en amont et de mettre le système sur la bonne voie à long terme. Parmi les principales priorités, citons l'élargissement de l'utilisation obligatoire du logiciel de GRC des PSP, la formation des secteurs de programmes, l'amélioration des fonctionnalités, le regroupement des secteurs des PSP dans une même plateforme et l'offre d'une expérience harmonieuse aux membres des FAC et à leurs familles dans toutes les bases et escadres. Ces démarches amélioreront en outre l'efficacité, la qualité des données et la production de rapports, et cadreront avec la transformation numérique des SBMFC et les objectifs axés sur les militaires.

Accords sur les niveaux de service conclus avec le COMFOSCAN

La préparation d'un ANS a permis d'harmoniser les processus et de consolider la planification opérationnelle pour le personnel des SBMFC travaillant au sein du Commandement – Forces d'opérations spéciales du Canada (COMFOSCAN). Dans le cadre d'analyses détaillées, les SBMFC ont relevé 33 processus opérationnels à cette fin. Le gros des difficultés était attribuable à des incohérences financières. Ce travail de consolidation a permis d'améliorer la surveillance financière et la transparence. L'excédent des enveloppes salariales qui a ainsi été mis au jour a pu être réinvesti stratégiquement dans les priorités relevées durant l'analyse environnementale initiale du projet pilote de prestations de services partagés. Soulignons que cette initiative a favorisé une croissance équitable de l'effectif dans les sections et divisions des SBMFC, améliorant directement la prestation des services et la pérennité organisationnelle.

Approbation par les FAC du document Orientation future des sports des FAC – premier plan d'action | Nouvelles du N1A et du CPM et validation du programme de 2026-2027

En 2025-2026, l'offre de programmes dans le cadre du Programme de sports des FAC a fait l'objet d'une modernisation grâce à un modèle de rotation visant à accroître la participation communautaire, à renforcer la capacité nationale et à assurer l'harmonisation avec les priorités stratégiques des FAC en matière de bien-être physique, social et mental.

La nouvelle mouture du programme prévoit des investissements dans des subventions et des mesures de soutien aux programmes hors des structures traditionnelles, qui permettent une meilleure adaptation aux besoins locaux et créent un environnement plus inclusif et accueillant pour les militaires.

En parallèle, l'évaluation des retombées continuera d'évoluer grâce à un cadre global de mesure du rendement qui assurera des décisions fondées sur des données dans toutes les bases, soulignera la contribution du sport à la concrétisation des priorités locales des FAC et resserrera les liens entre participation communautaire et retombées au Canada et à l'étranger.

En 2026-2027, le Programme de sports des FAC reviendra à une offre complète. Cette approche permettra d'assurer l'efficacité du programme, de rehausser la transparence, de montrer l'incidence et de favoriser une compréhension commune de l'importance du sport au sein des FAC.

Examen des prix de la Financière SISIP

La Financière SISIP a mené un examen des prix pour assurer la pérennité de l'assurance vie facultative tout en continuant de répondre aux besoins des membres des FAC et de leurs familles. Ce projet consistait essentiellement à ajuster le prix de cette couverture suivant la hausse des charges opérationnelles et des antécédents du risque, tout en réduisant le plus possible les répercussions pour les militaires grâce à une planification minutieuse et à une communication méthodique avec les parties prenantes. Cette initiative visait principalement les membres des FAC ayant ce type de police d'assurance, en particulier ceux les plus touchés par l'augmentation des primes.

Voici quelques-unes des réalisations clés qui y sont associées : obtention d'approbations pour une hausse de 5 % des prix, préparation et exécution d'une stratégie de communication détaillée, mise à jour des formulaires et outils (notamment administratifs) et offre aux conseillères et conseillers de

formation et de soutien pour qu'ils puissent répondre aux demandes d'information des militaires. Les communications en amont ont assuré une bonne acceptation et une mobilisation accrue des militaires, notamment concernant les examens des couvertures et les nouvelles possibilités opérationnelles, ainsi qu'une mise en œuvre bien coordonnée et harmonieuse du changement de tarification.

Stratégie de collecte de fonds des Fonds de bienfaisance des FAC

Le plan de collecte de fonds des Fonds de bienfaisance des FAC (FB FAC) vise à maintenir la robustesse de la fondation tout en améliorant l'expérience de don et en solidifiant le cadre de gouvernance. Misant avant tout sur la conservation des donatrices et donateurs grâce à l'officialisation de partenariats et sur l'accessibilité des formules de don, ce plan présente la marche à suivre pour que les Fonds demeurent viables financièrement. De plus, étant donné le vieillissement de la population et le transfert générationnel imminent de la richesse, la priorité sera d'aider les donatrices et donateurs à faire des dons de manière planifiée.

Module Customer Insights de Microsoft Dynamics

Le projet de plateforme d'automatisation du marketing a pour but de moderniser la façon dont la Financière SISIP mobilise les militaires en remplaçant les communications manuelles et non uniformes par des parcours de clientèle automatisés fondés sur des données et intégrés à la plateforme de GRC de la Financière SISIP. Les membres de la communauté des FAC qui font affaire avec la Financière SISIP reçoivent maintenant des messages sur les services d'assurance, de placement et de counseling mieux adaptés à leurs besoins, plus cohérents et plus opportuns.

Parmi les réalisations clés du projet, citons le lancement de différents parcours de clientèle reposant sur des éléments déclencheurs (p. ex. rappels automatisés des rendez-vous), des communications initiales pour les services de counseling, une gestion des consentements conforme à la législation antipourriel du Canada et des campagnes ciblées sur les assurances et les placements. Les communications rendues possibles par la plateforme d'automatisation du marketing ont eu un grand effet sur la mobilisation en amont : les taux de livraison et d'ouverture des messages étaient élevés, ce qui a contribué à une croissance considérable des pistes de marketing intéressantes. De plus, des gains d'efficacité opérationnelle mesurables ont été générés, notamment de grandes économies de temps grâce aux rappels automatisés de rendez-vous, et la productivité des conseillères et conseillers s'en est trouvée améliorée. Des capacités de base ont été instaurées pour permettre la génération de pistes, leur affectation, la gestion des consentements et l'intégration de formulaires Web, ce qui met la Financière SISIP en bonne position pour développer le marketing numérique, améliorer l'expérience membre et favoriser une croissance organisationnelle durable.



Améliorer la qualité DE L'EXPÉRIENCE SBMFC

Notre objectif à long terme est d'améliorer l'expérience membre aux SBMFC. Compte tenu de la diversité de la clientèle que nous servons, qu'il s'agisse de clientes et clients de la Financière SISIP, de consommatrices et consommateurs de CANEX, de membres Une FC, de vétéranes et vétérans, de membres des mess ou de familles, l'expérience SBMFC est vaste et complète.

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





OBJECTIFS CLÉS

- **Évaluer et réévaluer le cadre de prestation des services :**
réévaluation de l'offre de services des PSP, des Services aux familles des militaires (SFM) et de la Financière SISIP afin de réduire les répétitions inutiles et de moderniser l'offre pour créer une expérience SBMFC harmonieuse.
- **Rationaliser la mise en œuvre des programmes publics :**
remaniement et modernisation du cadre de l'A-PS-110 pour le financement public de tous les programmes et services publics de BEMM dans le cadre des BNP.
- **Rationaliser la mise en œuvre des programmes non publics en vue d'une rentabilité nette :**
évaluation du rapport qualité-prix et du RCI des programmes non publics et amélioration en vue d'une rentabilité nette.
- **Élaborer un plan d'infrastructure intégré et établir des priorités en matière d'investissement :**
élaboration d'un plan stratégique de gestion des actifs pour gérer les infrastructures publiques et non publiques qui ont une incidence sur la prestation des programmes de BEMM, y compris les investissements ciblés.

Résultats visés d'ici 2027

- **Améliorer la fidélisation des membres**
mesurée par l'augmentation du taux de prescription des SBMFC reflété dans un sondage annuel sur l'expérience membre.

Modèle de prestation de services

Les SBMFC ont pour objectif de moderniser la prestation des services en préparant des plans visant à réduire les doublons et à assurer une expérience harmonieuse à la clientèle. Un modèle pilote a mis l'accent sur la prestation centralisée des services et des canaux de communication clairs pour la chaîne de commandement. La prochaine phase de ce projet pilote concerne l'intégration organisationnelle, la reddition de comptes liée au rendement et l'harmonisation de la culture des différentes divisions à l'extérieur du Canada (HORSCAN) et du COMFOSCAN.

Les SBMFC augmentent la capacité de gestion du risque organisationnel en donnant de la formation à ce sujet et en préparant des registres des risques régionaux (les évaluations sont en cours). Ils peuvent ainsi repérer les principales lacunes et classer les mesures d'atténuation en ordre de priorité.

Des travaux sont en cours pour mettre la touche finale aux critères d'évaluation et au cadre de production de rapports harmonisé à l'échelle organisationnelle, le but étant d'établir des mesures de rendement uniformes facilitant la prise de décisions fondées sur des données. Les fonctions de soutien intégrées des Ressources humaines et des Finances continuent de progresser, l'accent étant mis sur la simplification des services organisationnels, la diminution de la fragmentation et l'amélioration de la coordination dans l'ensemble de l'organisation.

Accord sur les niveaux de service et phase 2 de la modernisation de l'A-PS-110

Le projet de modernisation de l'A-PS-110, le cadre de financement public des programmes et services des SBMFC, a grandement avancé. La phase 2 consistait à clarifier et à définir les fonctions de gouvernance, à réaffirmer la responsabilité des SBMFC dans la gouvernance des BNP au nom de la CEMD et à consolider le soutien offert aux commandements des bases et escadres pour l'exécution des programmes de BEMM.

Les versions finales de l'A-PS-110, de l'ANS pour la gouvernance des BNP et de l'accord-cadre de services ont été soumises aux conseillères et conseillers juridiques des Forces canadiennes pour examen. Cette étape a marqué la fin des travaux de l'équipe de gestion du projet, qui a été dissoute en juin 2025. Un groupe de travail sur la mise en œuvre, présidé par le vice-chef d'état-major de la défense, a été mis sur pied en septembre 2025. Il avait pour mandat d'examiner les versions finales soumises à la haute direction pour signature, lesquelles ont été officiellement avalisées par la CEMD en mars 2026. Les SBMFC ont alors pu commencer à planifier la mise en œuvre, notamment la modernisation de plusieurs activités opérationnelles importantes, pour assurer l'harmonisation avec le nouveau cadre stratégique.



Cadre de mesure du rendement pour les programmes publics

Les SBMFC travaillent actuellement à concevoir et à mettre en place un cadre de mesure du rendement des programmes financés par les deniers publics en appui à l'ANS 1 pour les programmes publics de BEMM visés par l'A-PS-110.

Ce cadre repose sur le principe qui veut que la connaissance et l'utilisation des programmes et services des SBMFC et la satisfaction connexe conduisent à une amélioration de la santé physique, mentale, sociale et financière et de la vie familiale. Par conséquent, les indicateurs de rendement sont axés sur la connaissance, l'utilisation, la satisfaction et les retombées.

Ces indicateurs ont été regroupés en trois volets : stratégique, opérationnel et tactique. La mise en œuvre du cadre est actuellement entravée par le peu de données à notre disposition et le faible niveau de maturité des programmes, surtout dans les volets opérationnel et tactique (en raison des systèmes de collecte de données, qui sont limités).

La consultation continue des parties prenantes, tout particulièrement les FAC et le chef du personnel militaire (CPM), contribuera à simplifier le cadre en vue de permettre la production de rapports sur le rendement et l'amélioration des programmes et services destinés à la communauté des FAC.

Programme national des services de garde

Le gouvernement du Canada a récemment lancé un investissement de 100 millions de dollars sur cinq ans afin d'améliorer l'accès des familles des FAC à des options de garde d'enfants souples et fiables. En octobre 2025, les SFM ont reçu comme consigne d'engager annuellement quelque 14,5 millions de dollars sur cinq ans pour fournir des services à distance et par l'entremise des CRFM et des équipes des SBMFC dans les bases et les escadres. Le programme d'amélioration des services de garde d'enfants vise à améliorer l'accès à des services de garde flexibles et réglementés pour soutenir l'état de préparation opérationnelle des FAC dans le respect des compétences fédérales et provinciales.

Depuis octobre 2025, les SBMFC se préparent à mettre en place ce nouveau programme majeur, qui nécessite l'embauche de presque 40 personnes pour la mise sur pied de cinq grandes initiatives (ce qui comprend la mise à l'essai et l'évaluation de 15 projets pilotes) au cours des cinq prochaines années :

- navigatrices et navigateurs en services de garde;
- augmentation des emplois pour conjointes et conjoints et du nombre d'éducatrices et éducateurs de la petite enfance;
- état de préparation opérationnelle assuré au moyen de contributions locales;
- création des capacités futures;
- information en ligne sur les services de garde (site Web).

Base de données sur les biens des SBMFC

Les SBMFC montent actuellement une base de données répertoriant tous les bâtiments publics et des BNP où le personnel travaille et où sont offerts des programmes et des services des BNP. Cette base de données permettra de dresser un meilleur portrait des installations que les SBMFC exploitent partout au pays et de celles qui sont nécessaires pour fournir des services de BEMM à la communauté militaire.

La tenue d'un index d'état des installations publiques, qui les classera en fonction de leur état, permettra de déterminer l'ordre de priorité des projets d'infrastructure et facilitera le repérage des installations devant être remplacées pour améliorer la qualité de l'expérience SBMFC pour le personnel et les militaires.

Jalon pour le programme Une FC

Fait à noter, le programme de reconnaissance des membres FC a franchi le cap des 500 000 membres, qui y ont adhéré pour obtenir des rabais quotidiens exclusifs, ainsi que des avantages liés aux voyages, au conditionnement physique et au mode de vie réservés à la communauté militaire. La hausse de 17,3 % du nombre de membres en 2025-2026 aide les SBMFC à poursuivre sa refonte et à améliorer l'offre pour que le programme procure plus de bienfaits à la communauté des FAC.





Examen du financement et de la conformité du programme d'assurance qualité des CRFM des SFM

Pour accroître la transparence et mieux orienter les conseils d'administration des CRFM, ces entités à but non lucratif constituées en personne morale en vertu de lois provinciales, les SBMFC ont modernisé le cadre d'assurance et de conformité pour créer un cadre holistique pour les programmes étayé par un tableau de bord normalisé, et perfectionné les plans de suivi et d'action pour assurer la conformité en permanence. Ils peuvent ainsi s'assurer que les centres servant les familles des militaires et des vétérans et vétérans sont tenus aux mêmes normes de qualité en ce qui concerne les pratiques de gouvernance et de finance, l'objectif étant de rehausser l'expérience de la clientèle et la qualité des programmes.

Stratégie ÉQUILIBRE

En décembre 2025, le Conseil des Forces armées a été officiellement informé à propos de la Stratégie ÉQUILIBRE au moyen d'un compte rendu détaillé sur l'état d'avancement de l'initiative et l'harmonisation de celle-ci avec les priorités en matière de préparation et de bien-être du personnel des FAC. Il a demandé à obtenir un suivi sur la participation en mai 2026, manifestant ainsi son grand intérêt pour l'orientation de la Stratégie et les implications pour les FAC. Ce compte rendu a également donné le coup d'envoi à un renouvellement important de la participation du CPM et du chef d'état-major des plans, des politiques et de la modernisation du Commandement du personnel militaire, qui collaborent maintenant activement avec les PSP. Cette collaboration vise à renforcer les fondements des politiques, à moderniser l'architecture de mesures incitatives et à perfectionner les programmes de retour au travail.

Augmenter

L'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE

Aux SBMFC, nous continuerons à examiner attentivement nos normes et processus afin de garantir une croissance durable à long terme et une réduction des coûts d'exploitation. Nous trouverons de nouveaux moyens d'éliminer les chevauchements et les doublons, d'automatiser nos processus, de partager les ressources et de rationaliser les processus à l'échelle de l'organisation afin d'améliorer l'expérience SBMFC pour le personnel et la communauté qui fait affaire avec nous.

Objectifs clés

- **Réviser les processus de base et définir les priorités pour la refonte :**
établissement et évaluation des processus de base à l'échelle de l'organisation qui ont une incidence considérable sur la capacité des SBMFC à concevoir, à élaborer et à fournir leurs programmes et services.
- **Harmoniser les pratiques d'affaires et les autorités fonctionnelles :**
amélioration de l'alignement de l'organisation en utilisant la planification organisationnelle et opérationnelle pour faire cadrer les résultats stratégiques et les objectifs avec les initiatives ministérielles.
- **Élaborer les futurs plans stratégiques en matière d'effectifs :**
élaboration d'un processus d'analyse, de prévision et d'évaluation des lacunes en talents afin de répondre aux besoins futurs en matière d'effectifs.
- **Mettre en œuvre un programme d'analyse des données et de gestion de l'information de l'organisation :**
établissement d'une culture de soutien à la décision fondée sur des données probantes grâce à la gouvernance des données et à la gestion de l'information de l'organisation, aux modèles de données et à l'analyse.

Résultats visés d'ici 2027

- **Réduire les coûts d'exploitation**
en améliorant l'efficacité des processus et en réduisant les coûts unitaires.



Nos réalisations

EN 2025-2026

Processus fondamentaux des SBMFC

Toute organisation doit assurer l'efficacité de ses processus pour augmenter la productivité, éliminer les étapes inutiles et les doublages et réduire les coûts. Même si, pour cette année financière, il était prévu au départ de privilégier les possibilités de refonte de processus au sein des services internes, les SBMFC ont plutôt décidé d'entreprendre une réflexion conceptuelle en vue d'établir un modèle de points de contrôle progressifs qui servira à gérer les nouveaux besoins des FAC liés à la croissance et à la demande. Cette démarche va de la réception des demandes et de la conception de programmes intégrés à la planification et à l'établissement des prix, en passant par la mise en œuvre et les mesures de contrôle. Le modèle proposé met en lumière la complexité des activités des SBMFC, de l'étape de la conception à la mise en œuvre, que ce soit à l'échelle organisationnelle ou dans une base ou escadre. Les SBMFC devront le peaufiner pour l'adapter aux nouveaux besoins de recrutement des FAC, et aux initiatives nécessaires de modernisation des éléments de l'Armée, de l'Aviation et de la Marine.

Cadre de gestion des risques

En 2025-2026, les SBMFC ont développé leur programme de gestion des risques de l'entreprise en délaissant leur modèle d'évaluation statique au profit d'une approche dynamique et intégrée. Le groupe de travail sur la gestion des risques qui a été mis sur pied a permis d'améliorer la collaboration au sein des divisions des SBMFC et dans les opérations dans les bases et escadres ainsi que la cohérence et la qualité

des discussions sur le risque organisationnel. Les SBMFC ont aussi créé un premier profil interne complet du risque organisationnel, en s'appuyant sur des sondages éclairés de la haute direction et des consultations des divisions, et animé des séances de révision de la notation qui ont renforcé l'harmonisation avec les impératifs stratégiques.

Cette année, les SBMFC ont apporté une amélioration notable en ajoutant la vitesse du risque à la probabilité et à l'incidence. Ils ont ainsi pu mieux anticiper la rapidité avec laquelle les risques peuvent émerger et déterminer les mesures à prendre rapidement. De plus, ils ont conçu d'autres outils – dont une évaluation individualisée de la maturité du risque pour les gestionnaires – en vue d'augmenter la capacité, de renforcer les fonctions redditionnelles et de mettre en place des processus décisionnels fondés sur le risque dans l'ensemble de l'organisation.

Processus d'examen trimestriel des activités

Les SBMFC ont conçu et établi un processus d'examen trimestriel des activités pour gérer et mesurer la mise en œuvre de leur plan stratégique 2024-2027. Chaque trimestre, les membres de la haute direction se réunissent pour déterminer les progrès dans la réalisation d'objectifs mesurables fixés au début de l'année financière. Chacun de ces objectifs est lié à un indicateur de rendement clé de niveau 3, ce qui permet de suivre l'atteinte du résultat attendu du projet.

Ces discussions trimestrielles, qui portent

sur les progrès dans l'atteinte des objectifs stratégiques, facilitent le repérage de possibilités de collaboration, des dépendances des projets et du soutien dont les services internes ont besoin. Pour assurer le bon déroulement de cet examen opérationnel trimestriel, il est impératif d'établir l'ordre de priorité du travail à effectuer et des ressources à utiliser lorsque celles-ci sont limitées.

Changements dans les autorités fonctionnelles

En 2024-2025, les SBMFC ont entrepris les étapes nécessaires pour recenser les processus fondamentaux associés à la prestation des services internes constituant le moteur de leurs activités. Six services internes ont identifié un responsable, défini les processus en question et déterminé leurs responsabilités en ce qui concerne l'exécution et l'amélioration continue. Le projet d'autorités fonctionnelles visait à actualiser la politique sur les responsabilités fonctionnelles des SBMFC pour l'harmoniser à ce récent examen des responsables des processus au sein des services internes. Il a contribué au recadrage des responsabilités fonctionnelles au sein des divisions à la suite des changements des deux dernières années financières, au repérage des doublages et à la présentation de possibilités futures.



Modernisation du Manuel des politiques des PSP

La modernisation du Manuel des politiques des PSP est un exercice de renouvellement pluriannuel qui aide les SBMFC à réaliser leur engagement en matière d'excellence opérationnelle. Tablant sur le travail de base effectué en 2025-2026 auprès des parties prenantes de la politique du CPM, notamment les mises à jour importantes de la directive 5045-0 et du chapitre 9 du Manuel des politiques des PSP portant sur les mess, les SBMFC s'emploieront en 2026-2027 à élaborer et à exécuter un plan de modernisation détaillé qui établira une distinction entre décisions et opérations, clarifiera les pouvoirs au sein des programmes publics et non publics et améliorera l'harmonisation avec l'A-PS-110. Cette démarche débouchera sur un cadre stratégique actuel et efficace qui nous donnera les moyens de répondre aux besoins futurs.

Cadre de contrôle des postes et suivi

Le contrôle des postes est une exigence organisationnelle qui renforce la transparence au sein du MDN, consiste en une diligence raisonnable approfondie et favorise la viabilité financière à long terme.

Le cadre de gestion des postes décrit la manière dont les SBMFC gèrent les ressources humaines et les coûts connexes. Il établit une méthode efficace, uniforme et structurée reposant sur notre système de tenue des dossiers sur les postes.

Les SBMFC se sont assurés que tous les postes publics autorisés sont en adéquation avec les sources de financement désignées, une démarche couronnée de succès qui témoigne de la diligence des divisions et

de leur volonté d'assurer la conformité en préparation à l'arrivée du système de gestion du capital humain.

Politiques et cadre de gestion des données et de l'actif informationnel

Les processus de gouvernance de données organisationnelles sont devenus la norme en 2025-2026, comme en témoigne l'adoption de politiques de gestion des données organisationnelles au début de chaque projet. Les SBMFC ont ainsi rehaussé leur capacité à gérer les risques qui peuvent toucher les données.

En ce qui concerne la qualité de celles-ci, ils sont passés à une gestion en amont, se servant de technologies avancées dans les divisions pour cerner les tendances liées aux problèmes de qualité avant que ceux-ci nuisent à la production de rapports et aux intégrations dans les systèmes.

Par ailleurs, les SBMFC ont fait avancer le projet de glossaire organisationnel, qui vise à consolider la terminologie commune des SBMFC en uniformisant les définitions dans l'ensemble de l'organisation.

Il y a aussi l'accord sur le partage de données sur le conditionnement physique, conclu entre les PSP et le CPM du ministère de la Défense nationale, qui officialise la méthode de gouvernance des données afin que les données sur les programmes de conditionnement physique soient utilisées et protégées comme l'entendent les FAC.

Enfin, quatre divisions, dont les Finances et les Services généraux, ont migré leurs documents et dossiers vers un répertoire électronique entièrement géré. Les équipes ont suivi une formation pratique et l'intégration a été facilitée. Il s'agit d'un grand pas en avant dans l'uniformisation des pratiques de gestion de l'information et la conformité à l'échelle organisationnelle.

Cas d'usage de l'IA générative de la Financière SISIP

Le projet de cas d'usage de l'IA générative de la Financière SISIP a pour objectif d'introduire et d'étendre de façon responsable le recours à l'IA générative au sein de la division en instaurant une gouvernance rigoureuse, une orientation stratégique claire et une expérimentation pratique pour la validation de principe. Il mise sur la collaboration avec les partenaires organisationnels pour l'élaboration de la politique sur l'IA des SBMFC, la définition d'une stratégie en matière d'IA propre à la Financière SISIP, l'établissement de principes directeurs et la détermination des cas d'usage offrant la plus grande valeur en regard de l'efficacité opérationnelle, de la gestion du risque et de l'expérience membre.

S'adressant principalement aux conseillères et conseillers, aux équipes opérationnelles et aux fonctions organisationnelles de la Financière SISIP, il procurera des avantages en aval aux membres des FAC et à la clientèle par le truchement de services plus rapides et uniformes et de meilleure qualité. Parmi les étapes clés franchies, mentionnons l'établissement de principes sur l'IA et d'une hiérarchie des cas d'usage propres à la Financière SISIP, la création d'un groupe pilote composé de 45 utilisatrices et utilisateurs, la tenue d'une séance de présentation de l'IA et l'avancement de plusieurs validations de principe, notamment pour une solution de reconnaissance optique des caractères reposant sur l'IA qui pourrait générer des économies annuelles d'effectifs et pour des agents Copilot fiables en soutien aux activités entourant les politiques, les procédures et la planification.



Amélioration des processus relatifs à la plateforme GRC de la Financière SISIP

Le projet d'amélioration du processus opérationnel de la Financière SISIP avait pour but de renforcer les activités opérationnelles de base par la mise en place d'une capacité durable de gestion du processus opérationnel, la modernisation du mode de gestion de l'information et la hiérarchisation des initiatives d'amélioration d'après les données. Le tout dépendait grandement de l'intégration de la plateforme de GRC. Les acteurs visés étaient principalement la clientèle, les conseillères et conseillers en placement et les équipes d'assurance et de counseling de la Financière SISIP, l'équipe des services consultatifs et à la clientèle et les fonctions de soutien opérationnel, qui ont besoin de processus cohérents, efficaces et conformes pour servir les membres des FAC et leurs familles.

Voici quelques-unes des réalisations qui y sont associées : embauche et intégration du premier analyste des processus opérationnels de la Financière SISIP, préparation et publication d'un répertoire complet, validé, des processus de tous les grands secteurs d'activité, et mise en place d'une interface Power Apps pour améliorer l'accessibilité et la gouvernance. La Financière SISIP a aussi parachevé des procédures administratives de planification financière sans papier, créé un identifiant unique des dossiers clients pour la plateforme de GRC et conclu des contrats pour la numérisation des dossiers physiques. En outre, une analyse structurée des lacunes a mené à

la création d'un registre des arriérés classés en ordre de priorité qui tient compte de l'efficacité et du RCI, ce qui a ouvert la voie au lancement de deux initiatives d'amélioration, soit la génération de pistes et le modèle de soutien administratif, qui jettent de bonnes bases pour la poursuite de l'excellence opérationnelle en 2026-2027.

Amélioration de la gestion et des activités d'Appuyons nos troupes

En 2024, les FB FAC et Appuyons nos troupes ont continué d'apporter des améliorations opérationnelles pour que les dons aident plus directement les membres des FAC, les vétéranes et vétérans et leurs familles, dans une optique de renforcement de l'état de préparation opérationnelle.

Grâce à ces changements instaurés en 2025-2026, chaque dollar donné est géré de façon responsable et procure les bienfaits voulus chez les militaires, les vétéranes et vétérans et leurs familles. Le cadre de gouvernance, consolidé par le comité des FAC responsable des versements, assure maintenant une meilleure surveillance, transparence et équité en ce qui concerne l'affectation des fonds aux programmes favorisant la préparation opérationnelle. Grâce à l'actualisation des structures de production de rapports, au nouveau plan comptable et à une stratégie de collecte de fonds, les dons sont gérés de manière plus responsable, dans le respect des priorités des donatrices et donateurs et des

FAC. Les systèmes modernisés et les flux de travail simplifiés rehaussent encore davantage la prestation des services, ce qui accélère et améliore l'offre d'assistance. Ensemble, ces nouveautés traduisent les dons en contributions tangibles au bien-être des militaires, qui renforcent directement l'efficacité opérationnelle et la résilience à long terme des FAC.

Cadre de gestion de la programmation schématisée

Ce projet visait à établir un cadre global de gestion de la programmation schématisée afin d'assurer une adoption sécuritaire, adaptative et conforme de technologies de programmation schématisée dans l'organisation. Il avait pour principal objectif d'établir un équilibre entre, d'une part, permettre aux utilisatrices et utilisateurs de concevoir rapidement des solutions numériques et, d'autre part, assurer une surveillance adéquate de la sécurité, de la protection des données, de la qualité et de la gestion du cycle de vie. Ce cadre définit clairement les rôles, les normes et les mécanismes de protection entourant le développement, le déploiement et le dépannage, ouvrant la voie à une collaboration entre les équipes chargées des TI, de la sécurité et des opérations. Le projet s'adressait principalement aux développeuses et développeurs débutants et professionnels et aux utilisatrices et utilisateurs avancés, ainsi qu'aux équipes opérationnelles qui ont besoin de solutions de programmation schématisée pour améliorer l'efficacité et la prestation des services.



Parmi les réalisations clés du projet, il y a l'élaboration de politiques de gouvernance normalisées, des mesures de contrôle de l'environnement et de l'accès, de processus de réception et d'approbation des demandes et de procédures d'orientation adaptées au degré de complexité des solutions. Collectivement, ces résultats ont diminué le risque, amélioré la transparence, accéléré la prestation et posé des jalons durables pour l'innovation à l'échelle.

Politique sur l'intelligence artificielle des SBMFC

Les SBMFC continuent de plancher sur un programme de gestion de l'IA à l'échelle organisationnelle qui assurera une adoption responsable et sécuritaire reposant sur la valeur dans toute l'organisation. Rassemblant des partenaires de l'ensemble des SBMFC, ce programme vise à créer une compréhension partagée de l'IA, des principes communs et des mesures de protection concrètes qui stimulent l'innovation tout en gardant les risques sous contrôle.

Cette année, les SBMFC ont fait une évaluation initiale du niveau de maturité, approfondi les compétences et connaissances dans ce domaine et mis en place des outils de base dans le cadre d'une démarche contrôlée et intentionnelle. Ils ont exploré les cas prioritaires d'utilisation de l'IA en vue de préciser les aspirations et la vision organisationnelles en ce qui concerne l'IA. Les conclusions tirées de l'évaluation de la maturité, conjuguées aux aspirations définies, orienteront la stratégie des SBMFC en matière d'IA, pour que les investissements et les initiatives conviennent au niveau de préparation, à la tolérance au risque et aux priorités stratégiques de l'organisation.

À l'avenir, les SBMFC continueront de renforcer la gouvernance, d'améliorer la préparation à l'échelle organisationnelle et de mener des projets pilotes





triés sur le volet. Grâce à cette approche mesurée, l'utilisation de l'IA procurera beaucoup de valeur aux SBMFC, et continuera de cadrer avec leur mandat, leurs valeurs et leur engagement en matière d'innovation responsable.

Plateforme de performance physique

En 2025-2026, la plateforme de performance physique, un projet pilote d'approvisionnement, a franchi un jalon important : les SBMFC sont maintenant entièrement prêts à procéder à sa mise en service. Le principal objectif était de préparer le logiciel à son lancement dans l'environnement de production, en vue d'assurer la stabilité, l'adaptabilité et l'adéquation avec les besoins opérationnels des FAC et des PSP.

Beaucoup d'efforts ont été consacrés à l'intégration et à la formation de l'ensemble des professionnelles et professionnels des PSP dans les bases et escadres, menant ainsi à la création d'un modèle de prestation national centralisé et uniforme. Les SBMFC ont également consolidé les programmes de conditionnement physique en ligne en migrant le contenu des anciens systèmes multiples dans une même solution moderne sur la plateforme de performance physique.

De grandes avancées ont été accomplies en lien avec les intégrations essentielles, comme l'activation de la liste des membres des FAC pour permettre la création sécurisée et automatisée de comptes et une inscription libre-service des membres des FAC. Les profils sont maintenant tenus à jour quotidiennement, de manière automatisée, pour assurer l'exactitude et l'actualité des renseignements sur les utilisatrices et utilisateurs.

Tout au long de l'année, le fournisseur a continué de perfectionner la plateforme pour répondre aux besoins particuliers des PSP et de la communauté des FAC.

Pipeline de l'orchestration des données de la Financière SISIP

Le pipeline de l'orchestration des données de la Financière SISIP visait à poser des assises modernes et de calibre commercial au chapitre des données, capables d'intégrer des sources de données externes aux systèmes internes de la Financière SISIP, pour permettre la production de rapports fiables, évolutifs et fondés sur des données. Ce projet a surtout profité à la direction, aux conseillères et conseillers et aux équipes des ventes et de marketing de la Financière SISIP, aux parties prenantes financières et aux partenaires de TI organisationnels, qui ont obtenu un accès uniforme et géré aux données de la plateforme de GRC, d'Investia et de Manuvie par l'entremise de Microsoft Fabric.

Voici quelques-unes des réalisations qui y sont associées : déploiement de la première mouture de Microsoft Fabric de la Financière SISIP dans l'environnement de production, mise en place d'une architecture de lac de données assortie des niveaux bronze, argent et or, et livraison de pipelines prêts pour la production pour les données de la plateforme de GRC, d'Investia et de Manuvie. L'initiative a donné lieu à une refonte des rapports du Programme de rendement du personnel et du tableau de bord des conseillers, à de nouveaux modèles d'analyse des pipelines, à des pratiques organisationnelles plus robustes pour la gouvernance des données et à une collaboration fructueuse et probante entre la Financière SISIP, la Division des services de l'information et le laboratoire d'innovation des SBMFC, ce qui a permis de bien préparer les futurs cas d'usage de l'orchestration des données.

Améliorer

L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

Aux SBMFC, nous avons notre personnel à cœur et lui fournissons le soutien et les outils nécessaires pour réussir à chaque étape de sa carrière. Nous nous efforçons de constituer des effectifs numériques, dynamiques et diversifiés, composés de personnes hautement qualifiées, travaillant ensemble pour offrir un service exceptionnel à la communauté des FAC et à leurs familles.

Objectifs clés

→ Mettre en œuvre une stratégie de gestion des talents :

élaboration et mise en œuvre d'une stratégie modernisée d'acquisition et de rétention des talents afin d'attirer et de conserver des effectifs diversifiés en utilisant les dernières tendances et des mesures pertinentes.

→ Mettre en œuvre une stratégie numérique de gestion du personnel :

établissement d'une plateforme numérique pour accroître l'efficacité opérationnelle et le contrôle de la qualité en tirant parti des systèmes et de l'automatisation.

→ Mettre en œuvre des programmes de mieux-être au travail :

garantie de la conformité à la loi et création d'une culture du mieux-être au travail qui donne aux membres du personnel les outils pour adopter des comportements sains dans toutes les facettes de leur vie.

→ Mettre en œuvre des programmes de rémunération globale :

attraction et maintien en poste des talents d'exception et encouragement de l'excellence chez les membres du personnel par un régime de rémunération globale juste, équitable et transparent, en assurant la viabilité financière de l'organisation.

Résultats visés d'ici 2027

→ Améliorer l'engagement du personnel

mesuré par un Sondage sur l'engagement du personnel des SBMFC.





Nos réalisations

EN 2025-2026

Sondage sur l'engagement du personnel

En juin 2025, l'édition annuelle du Sondage sur l'engagement du personnel des SBMFC a été lancée auprès du personnel des SBMFC. Plus de 2 000 personnes y ont répondu. Une analyse a été menée à l'échelle de l'organisation et des divisions, analyse dont les résultats ont été communiqués à la haute direction et aux chefs des divisions. Vu le grand nombre de répondantes et répondants, les réponses obtenues ont généré beaucoup de données et de renseignements sur ce que le personnel ressent et perçoit. Les résultats, constants dans l'ensemble de l'organisation, ont mis en lumière les domaines les plus porteurs pour la mobilisation du personnel. Le tout a mené à l'établissement de trois piliers de l'engagement du personnel des SBMFC : la transparence du leadership et communication, le développement de carrière et du leadership et la reconnaissance. La prochaine étape consistera à donner une série d'ateliers dans les divisions, où ces piliers seront traduits en mesures concrètes applicables dans chaque division.

Programme de réinstallation

En 2025-2026, les SBMFC ont entamé des travaux préliminaires en préparation à l'examen du programme de réinstallation, examen qui aidera l'organisation à remplir son engagement stratégique à améliorer l'expérience employé globale. Le gros des activités consistait à lancer un examen approfondi du programme en vue de mieux cerner les lacunes, les risques et les possibilités d'amélioration. Il s'agissait

notamment d'examiner les décisions passées, de se pencher de près sur les politiques et directives internes applicables et de faire une comparaison avec les programmes de réinstallation externes existants afin de relever les principales pratiques. En amorçant ces activités fondamentales, les SBMFC seront en mesure de progresser vers la mise en œuvre d'une nouvelle mouture du programme de réinstallation, qui sera centralisée et durable et cadrera avec le plan stratégique 2024-2027.

Système de gestion du capital humain

Cette année, les SBMFC ont fait avancer une initiative de modernisation majeure en préparant le déploiement de Workday, un nouveau système infonuagique de gestion des ressources humaines et de la paie. Le système actuel ne sera plus pris en charge après 2026, d'où la nécessité de ce changement. Il est essentiel de voir à ce que le personnel des SBMFC reçoive une paie fidèle, selon le calendrier établi, pour bien servir les membres des FAC et leurs familles.

Workday remplacera les outils existants par une plateforme unifiée conçue pour simplifier les processus, renforcer l'intégrité des données et rehausser l'expérience employé globale. Le système améliorera l'accès aux renseignements sur le personnel et favorisera une planification des effectifs ainsi qu'une production de rapports plus efficaces. La fiabilité des services de RH et de paie réduit le risque opérationnel et stabilise l'effectif, ce qui permet

au personnel de se concentrer en continu sur la prestation des programmes et services. Cette stabilité renforce directement la capacité des SBMFC de soutenir le bien-être, l'état de préparation et la résilience des membres des FAC et de leurs familles. Le déploiement initial du système devrait se faire à l'automne 2026.

Stratégie des programmes légiférés, et sécurité et respect au travail

Les SBMFC ont fait des progrès dans la réalisation de leur engagement à offrir une expérience employé inclusive grâce à une série d'initiatives qui améliorent l'accessibilité, l'équité, la sécurité et l'éthique dans toute l'organisation. En 2025, ils ont mis en place de nouveaux plans d'action en matière d'accessibilité et d'équité en matière d'emploi qui indiquent clairement la marche à suivre pour éliminer les barrières et créer un milieu de travail inclusif. En complément, ils ont lancé le nouveau Code de valeurs et d'éthique des SBMFC, qui a renforcé la compréhension des comportements attendus et alimenté une culture reposant sur l'intégrité et le respect.

Les initiatives de prévention et de développement des capacités ont aussi fait du chemin grâce aux ateliers sur la gestion des discussions difficiles et la prévention du harcèlement donnés par le Centre pour l'éthique et la résolution de conflits et à la mise à jour de la formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), qui a doté le personnel des connaissances nécessaires pour travailler avec assurance et de manière sécuritaire.

Ensemble, ces initiatives forment une approche cohérente et tournée vers l'avenir qui rehausse l'expérience employé au quotidien et fait des SBMFC un employeur plus sûr,

respectueux et inclusif.

Plateforme de mieux-être Dialogue

Dialogue est une plateforme de santé en ligne entièrement intégrée qui est mise à la disposition du personnel des SBMFC. Au cours de la dernière année, un programme complet de bien-être y a été ajouté. Ce programme aide les employés et employées à adopter de saines habitudes et favorise le bien-être global en offrant différentes activités, comme des défis mensuels interactifs de conditionnement physique et de bien-être, ainsi qu'un accès à une vaste bibliothèque de contenus traitant par exemple de gestion du stress, de soulagement de la douleur, d'amélioration du sommeil et d'augmentation de l'activité physique. Comme ce programme offre aussi des listes personnalisées d'habitudes saines et s'intègre à des appareils et applications populaires, il est plus facile pour les employés et employées de se fixer des objectifs de bien-être et de les atteindre.

Par ailleurs, les SBMFC ont eu l'honneur de recevoir l'un des prix Excellence en santé organisationnelle de 2026 de Dialogue, une distinction qui récompense les organismes promouvant activement le bien-être du personnel dans leurs politiques et pratiques. Les lauréats sont sélectionnés pour leur grande mobilisation autour des services de Dialogue et pour leurs résultats de bien-être exceptionnels, évalués en regard des normes de l'Organisation mondiale de la Santé. Ce prix témoigne de l'importance que les SBMFC accordent constamment au bien-être du personnel, et des efforts qu'ils déploient pour rendre l'environnement de travail plus bienveillant et sain.

Équité salariale

La commissaire à l'équité salariale a approuvé le report de la publication du plan d'équité salariale des SBMFC au 30 septembre 2026. Dans la dernière année, le comité sur l'équité salariale a accompli de grands progrès, travaillant avec diligence pour produire son analyse et élaborer un plan d'équité salariale pour les SBMFC. Le projet de plan demeure en bonne voie d'être publié 60 jours avant la date butoir en septembre, comme le veut la législation, pour que le personnel puisse l'examiner et le commenter.

Le leadership : une question d'optimisation et d'efficacité pour épauler le mieux possible les soldates et soldats

À titre de commandant de la 4^e Division du Canada, le Bgén Eric Landry encadre 13 000 soldates et soldats basés en Ontario. Quand il n'est pas au quartier général à Toronto, il voyage dans la province pour aller à la rencontre des troupes.

« Les programmes et services des SBMFC qui sont essentiels à la préparation opérationnelle à l'étranger et au pays et au bien-être de la communauté militaire sont ceux qui s'avèrent utiles avant et après un déploiement », fait remarquer le Bgén Landry.

Revenu depuis peu des États-Unis, il a notamment pu voir un système très perfectionné qui sert bien les soldates et soldats à l'arrivée des familles à la base. « Toute la famille est prise en charge par le système de santé, et plus de logements sont offerts en raison de cette mobilité. J'y vois un signe que l'Armée est bien mieux enracinée dans le tissu social de ce pays », rapporte le Bgén Landry.

La 4^e Division compte un grand nombre de soldates et soldats, et les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) leur offrent une vaste gamme de services en matière de finances, de conditionnement physique et de santé mentale.

À la Base des Forces canadiennes Petawawa, un programme pilote – Générer la résilience aux blessures par l'entraînement (GRIT) – reçoit un bon accueil. Ce programme s'inscrit dans la gamme de programmes des Programmes de soutien du personnel (PSP) axés sur le conditionnement physique, la santé et la préparation physique des militaires, le tout dans un contexte plus difficile, alors que les PSP déménagent dans un nouveau bâtiment de la base.

Mentionnons aussi le développement de la littératie financière qui guide les soldates et soldats lors de hausses salariales; l'offre de ressources d'autosoins en santé mentale pour le stress; la gestion des dépendances et de la colère; et l'envoi de colis surprise pour la fête du Canada et Noël aux nombreux soldats et soldates en déploiement, qui sont bien heureux de les recevoir. Il demeure primordial que la chaîne de commandement aiguille les soldates et soldats vers les diverses mesures de soutien des SBMFC.

Les propos du Bgén Landry soulignent par ailleurs la nécessité d'améliorer l'accès à la formation sur les méthodes comptables complexes pour les mess indépendants.

En outre, il faut plus de ressources pour s'attaquer au manque de services de garde d'enfants, et plus de programmes destinés aux militaires célibataires et aux parents seuls, qui forment une grande partie des troupes.

« Le logement est un problème non négligeable. Lors de ma visite à la BFC Uplands, j'ai constaté le besoin immédiat d'augmenter le nombre de logements subventionnés pour améliorer l'accès et l'abordabilité, poursuit le Bgén Landry. La Marine a pour sa part acheté des immeubles à appartements; c'est une option à envisager. »

Il est important d'établir un bon équilibre pour offrir des programmes sur mesure, par exemple en permettant aux instructrices et instructeurs de conditionnement physique de personnaliser leur travail. « En tant que leader, je veux optimiser notre travail – assurer le meilleur usage de mes ressources, en combinaison avec le soutien des SBMFC, pour aider le plus possible nos troupes », conclut le Bgén Landry.



En conversation avec :
Le brigadier-général Eric Landry,
commandant de la 4^e Division du
Canada et de la Force opérationnelle
interarmées (Centre)





4

RÉSULTATS FINANCIERS



MESURES DU RENDEMENT

de premier niveau

Les SBMFC ont adopté un cadre de gestion du rendement au niveau stratégique comportant 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.

Améliorer la santé financière : ratio frais-revenus

Les SBMFC ont fait le suivi du ratio frais-revenus, indicateur financier du premier palier, ainsi que des résultats comparés à ceux de l'année précédente chaque trimestre depuis l'année financière (AF) 2024-2025. 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. Des ratios frais-revenus inférieurs à 100 % témoignent d'une viabilité financière – moins il est élevé, plus le rendement de l'organisation est bon. Les résultats solides ci-dessous reflètent le rôle de ces entités des BNP relativement à la viabilité financière globale du cadre des BNP. Les données comparatives de l'AF précédente ont été modifiées en raison d'un rajustement des stocks dans les comptes de CANEX ainsi que du regroupement rétroactif des investissements de BNP dans l'immobilier avec ceux du Fonds central des Forces canadiennes (FCFC).

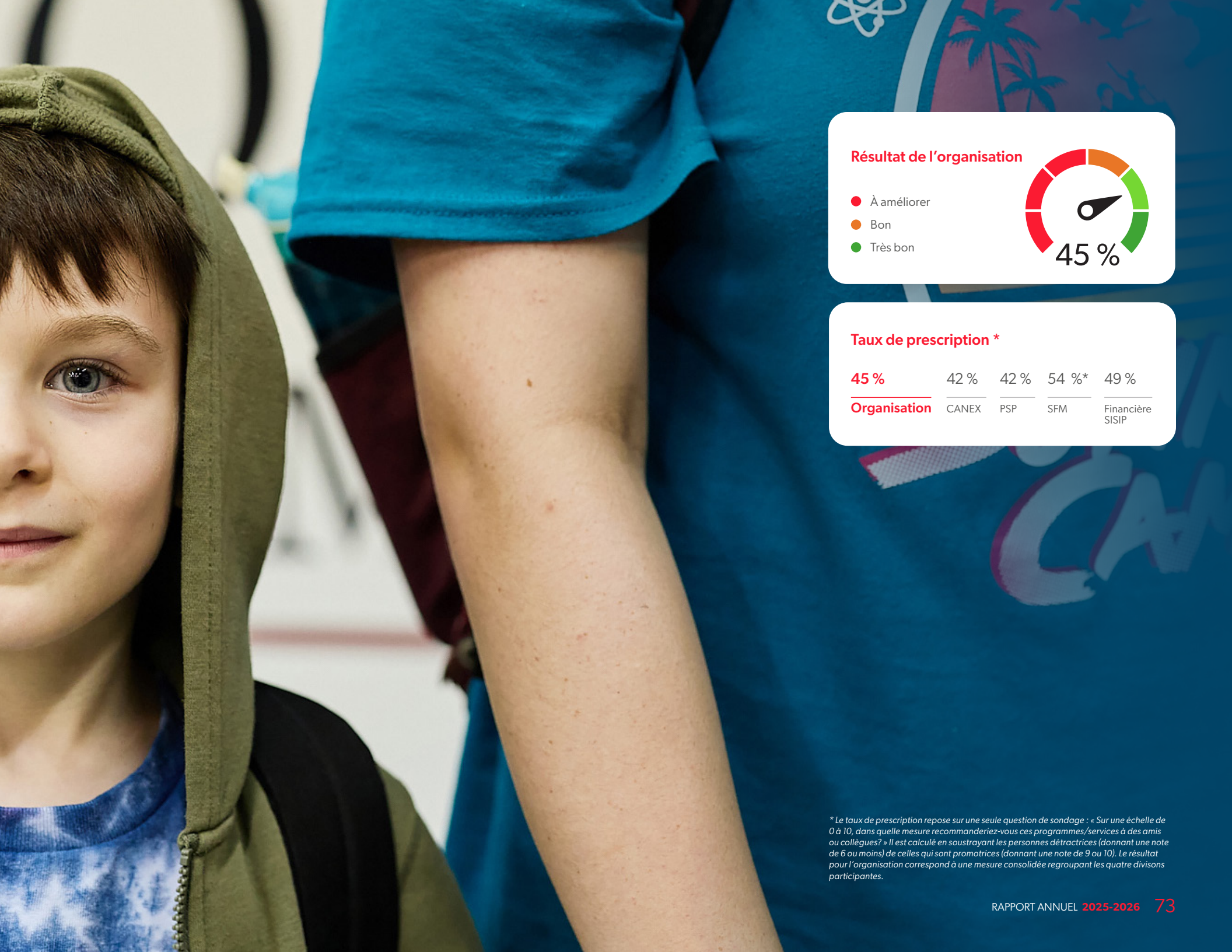
AF	2025-2026	2024-2025
CANEX	92 %	94 %
FCFC	85 %	51 %
FINANCIÈRE SISIP	87 %	87 %

Remarque
Ce ratio est présenté en pourcentage, et peut être interprété comme un ratio d'efficacité

Rehausser l'expérience SBMFC : Taux de prescription

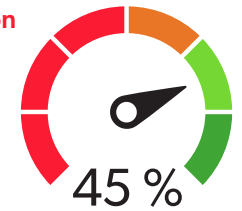
Par ailleurs, cette année est la première où les SBMFC font état d'un taux de prescription comme indicateur de premier palier pour évaluer la qualité de l'expérience offerte dans ses quatre divisions opérationnelles. Ce taux est largement utilisé pour mesurer la satisfaction d'une personne et sa propension à recommander une organisation, un programme ou un service à une amie, un ami, une collègue ou un collègue. Il s'agit d'un important indicateur pour les championnes et champions ainsi que pour les influenceuses et influenceurs qui recourent au bouche-à-oreille. Les SBMFC cherchent à connaître la perception de la qualité générale des interactions, des échanges sur ses divers canaux et de l'expérience vécue dans ses points de service lors de l'accès à un programme ou service, de même que la possibilité que les gens les recommandent à leurs pairs. Ainsi, des membres des FAC, des vétéranes et vétérans et des membres de leurs familles ayant récemment utilisé les programmes et services de CANEX, des PSP, des SFM ou de la Financière SISIP ont été invités à répondre à un sondage sur leur expérience. Les renseignements recueillis au moyen de ce programme de recherche nous permettront de concentrer nos efforts sur ce qui compte le plus pour la communauté des FAC. Ils nous aideront à déterminer les besoins importants de la clientèle, à trouver comment améliorer la prestation de services et à apporter des changements qui bonifieront l'expérience globale. À l'échelle des divisions, les premières données sur le taux de prescription sont prometteuses et témoignent des efforts soutenus déployés pour améliorer la qualité de l'expérience SBMFC à chaque interaction.





Résultat de l'organisation

- À améliorer
- Bon
- Très bon



Taux de prescription *

45 %	42 %	42 %	54 %*	49 %
Organisation	CANEX	PSP	SFM	Financière SISIP

* Le taux de prescription repose sur une seule question de sondage : « Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure recommanderiez-vous ces programmes/services à des amis ou collègues? » Il est calculé en soustrayant les personnes détractrices (donnant une note de 6 ou moins) de celles qui sont promotrices (donnant une note de 9 ou 10). Le résultat pour l'organisation correspond à une mesure consolidée regroupant les quatre divisions participantes.

Améliorer l'expérience employé : Indice d'engagement du personnel

C'est la première fois depuis 2017 que les SBMFC réalisent un sondage exhaustif sur l'engagement du personnel. L'organisation veut connaître la perception de son personnel à l'égard de l'environnement de travail, évaluer les facteurs influant sur l'engagement et établir un point de référence utile à la production de plans d'action. L'engagement est évalué par rapport à trois grandes dimensions : la propension à recommander l'organisation, la volonté de s'investir durablement et le niveau d'énergie disponible pour une participation optimale au quotidien. Une personne est considérée comme engagée lorsque sa note moyenne pour ces trois aspects atteint au moins 4,5 sur 6. Selon le sondage sur l'engagement du personnel de 2025, le taux global d'engagement était de 61 %. Un résultat de 75 % correspond à la « zone des meilleurs employeurs », soit le premier quartile. Avec un résultat de 61 %, les SBMFC sont dans la zone intermédiaire, qui regroupe les deux quartiles du milieu.

Indice d'engagement du personnel

61 %	34 %	6 %
Engagé	Passif	Désengagé



Faits saillants financiers

2025–2026

SBMFC

Les résultats financiers des SBMFC englobent les programmes de base financés par le MDN, dont ceux des PSP, des SFM, de la Financière SISIP (counseling financier) et des opérations de déploiement, en plus des activités de gouvernance connexes des BNP. Les dépenses totales pour la gouvernance et ces programmes se sont élevées à 222,5 M\$ en 2025-2026, en hausse de 28,3 M\$ par rapport à l'AF précédente. Cette augmentation est principalement due à l'intensification des opérations de déploiement, aux coûts de développement du nouveau système de gestion du capital humain, à la centralisation du programme de conditionnement physique adapté des PSP et à l'amélioration du programme de reconnaissance de la condition physique des PSP. D'autres facteurs sont aussi en cause, notamment les rajustements salariaux ainsi que la reprise des déplacements et de la participation aux congrès nationaux après la levée des restrictions.

Avec la mise en œuvre initiale du modèle public de calcul des coûts de l'initiative de modernisation de l'A-PS-110, les activités de gouvernance des BNP et le soutien interne connexe sont désormais reconnus comme une responsabilité publique dans la *Loi sur la défense nationale*. Un financement public supplémentaire de 21,4 M\$ a donc été accordé aux SBMFC par le MDN en 2025-2026 pour ces activités. La diminution annuelle de 18,9 M\$ de la contribution du FCFC est essentiellement attribuable à ce

nouveau financement.

Les SBMFC poursuivent la modernisation de leurs systèmes opérationnels et de gestion grâce à des investissements technologiques ciblés, tant à l'échelle de l'organisation que des divisions, en suivant le plan défini dans la feuille de route technologique consolidée de l'organisation. En 2025-2026, ces investissements ont totalisé 8,1 M\$, dont 5,7 M\$ pour le développement du nouveau système de gestion du capital humain.

Les SBMFC offrent aussi des services en vertu d'ANS complémentaires conclus avec le MDN, Anciens Combattants Canada et l'Agence spatiale canadienne. Le financement total reçu du MDN s'est chiffré à 38,4 M\$ (comparativement à 27,2 M\$ l'année précédente), dont 8,6 M\$ provenaient d'un nouvel accord quinquennal visant l'amélioration des services de garde d'enfants, avec subventions versées aux CRFM, aux programmes de loisirs des PSP et aux SFM. Le MDN finance aussi d'autres programmes, dont les indemnités de retour au domicile, la promotion de la santé, l'emploi des conjointes et conjoints et l'éducation par la Financière SISIP. Pour sa part, Anciens Combattants Canada finance le Programme pour les familles des vétérans (3,6 M\$) ainsi que le nouveau programme de télémedecine (605 k\$).

Remarque :

Les renseignements financiers présentés dans ce rapport n'ont pas été vérifiés. En cas d'écarts avec les états financiers vérifiés, ce sont ces derniers qui ont préséance. Lorsqu'ils seront prêts, les états financiers vérifiés seront publiés à l'adresse ci-dessous : sbmfc.ca/a-propos/rapports-publics/rapports-financiers

FCFC

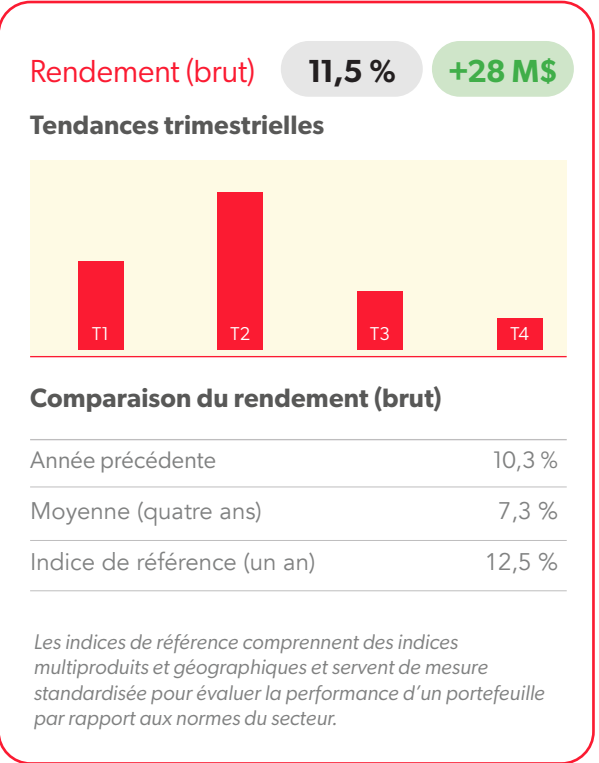
Reposant sur un cadre de gouvernance solide, les investissements du FCFC, en bonne posture pour profiter des conditions de marché demeurées favorables, ont enregistré en 2025-2026 un fort rendement de 11,46 % (contre 10,29 % l'année précédente), qui a généré des revenus de 28,2 M\$. Le FCFC a ainsi pu faire un paiement d'intérêt de 3 % (5,4 M\$) dans tous les fonds détenus en fiducie. Ces revenus ont aussi profité à des programmes des BNP dont le financement repose entièrement sur des sources liées aux BNP, comme le programme Une FC, l'équipe des commandites, le Programme national de bénévolat, les sports nationaux, le Conseil international du sport militaire et les programmes de loisirs communautaires. Les charges totales de ces programmes s'élevaient à 1,6 M\$ en 2025-2026.

Les bases et les escadres, quant à elles, ont reçu un dividende de 5,1 M\$ de CANEX et de la Financière SISIP pour leurs activités liées aux BNP, financé par le FCFC à même les profits de la Financière SISIP.

Des revenus de 5,0 M\$, tirés des droits d'utilisation, ont été générés par CANEX, NATEX, la Financière SISIP, les bases et les escadres, le FCFC, les opérations de déploiement et le Régime de retraite des employés des Fonds non publics (FNP). Ils ont servi à financer une grande partie d'une contribution de 5,2 M\$ versée aux SBMFC pour les dépenses des divisions de soutien directement liées aux activités des BNP. Il s'agit d'une importante baisse par rapport à la contribution de l'année précédente (24,1 M\$), qui fut

la première année du financement public des fonctions de gouvernance des BNP.

Les investissements du FCFC dans l'immobilier ont accusé une perte de 757 000 \$, qui est principalement attribuable à la régression du marché des espaces de bureau. Cette perte a été en partie compensée par les revenus nets de 277 000 \$ du Programme d'assurance consolidé. Le revenu net global du FCFC s'est chiffré à 20,1 M\$ en 2025-2026 – contre 14,4 M\$ l'année précédente –, ce qui a amélioré la résilience financière du FCFC face à la volatilité future du marché.



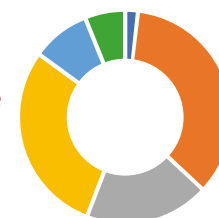


Portefeuille du FCFC

Actifs en date du 31 mars 2026

274 M\$

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



FCFC

Espèces et quasi-espèces	2 %
Revenu fixe	35 %
Actions canadiennes	19 %
Actions internationales	29 %
Immobilier	9 %
Infrastructures et solutions de rechange	6 %

Répartition des actifs

Les portefeuilles de placements sont gérés par des gestionnaires de placement professionnels conformément à l'Énoncé des politiques et procédures en matière de placement des BNP.

CANEX/NATEX

En 2025-2026, CANEX et NATEX ont évolué dans une conjoncture où le commerce de détail a subi une hausse du coût des intrants, des problèmes persistants dans la chaîne d'approvisionnement et un changement du comportement des consommatrices et consommateurs. Malgré tout, ils sont demeurés fidèles à leur mandat d'entreprise sociale en faisant preuve d'une grande rigueur financière et en gérant consciencieusement les ressources des BNP.

En 2025-2026, CANEX et NATEX ont suivi une pente ascendante :

- Ils ont enregistré un revenu net de 3,0 M\$; il s'agit de la deuxième année consécutive sans déficit et d'une amélioration de 0,8 M\$ comparativement à l'an passé.
- Le chiffre d'affaires brut s'est établi à 122,1 M\$, ce qui représente une hausse annuelle de 6,8 M\$, qui découle du solide bilan d'un grand nombre de gammes de produits.
- La marge bénéficiaire brute s'est chiffrée à 22,0 %, légèrement en deçà de celle de l'an dernier (22,9 %), en raison des pressions constantes sur les coûts et l'établissement des prix.
- Les programmes affinitaires ont continué d'engranger de bons résultats : ils ont généré des revenus de 9,4 M\$ dans le cadre de partenariats avec La Personnelle et BMO et du Programme de chauffage, pour une augmentation 8,2 % par rapport à l'année précédente.
- D'autres sources, comme les concessions, le marketing, AMSTO et le Programme de reconnaissance des membres Une FC, ont généré des revenus de 7,9 M\$, ce qui représente une croissance annuelle de 5,3 %.
- Les charges pour l'ensemble des secteurs d'activité ont totalisé 40,7 M\$, ce qui correspond à une hausse annuelle de 2,5 %. Cette hausse découle des augmentations économiques des salaires, d'un rajustement ponctuel des stocks effectué l'année précédente, d'une baisse des créances irrécouvrables et d'une hausse de 1,6 M\$ des subventions salariales publiques en 2025-2026, qui a servi à créer de nouveaux postes de gestion des magasins.

L'année 2025-2026 a été caractérisée par un bilan solide et la poursuite de la consolidation de CANEX et de NATEX. Les deux entités sont ainsi bien placées pour poursuivre sur leur lancée et continuer d'offrir de la valeur aux membres des FAC, aux vétérans et vétérans et à leurs familles.





Financière SISIP

La Financière SISIP tire ses recettes de trois sources principales, à savoir les primes d’assurances, les revenus des placements dans le fonds distinct de la Financière SISIP et les revenus générés par les portefeuilles de placement de la clientèle dans le cadre du programme de planification financière. Elle perçoit aussi des frais administratifs pour l’exécution du régime d’Assurance invalidité prolongée des FAC.

La Financière SISIP a connu une autre bonne année financière en 2025-2026, puisqu’elle a surpassé les résultats de l’année précédente dans tous ses secteurs d’activité. Le rendement a toutefois été partiellement atténué par une perte de 9,4 M\$ liée à l’évaluation de régime d’assurance vie de la Réserve (comparativement à un gain de 9,2 M\$ à l’AF précédente), ce qui a porté les revenus totaux à 180,1 M\$, en baisse de 2,4 M\$ par rapport à l’année précédente.

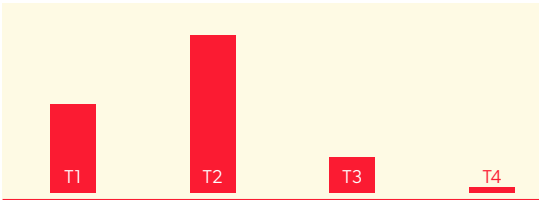
Les revenus tirés des primes d’assurance ont augmenté de 5,4 M\$ par rapport à l’année précédente, atteignant 103 M\$, ce qui est dû au bon niveau de ventes, à une première hausse des primes instaurée depuis 2005 (pour atténuer l’augmentation prévue des réclamations) et à une demande accrue de services-conseils en matière d’assurance et de planification. Cette progression s’explique surtout par des niveaux de couverture plus élevés chez les militaires libérés, ainsi que par une hausse des ventes d’assurance vie facultative auprès des gens de la Force régulière, de la Force de réserve et des vétérans et vétérans.

L’actif du fonds distinct de la Financière SISIP a atteint

620,3 M\$ et généré un rendement net de 9,9 % en 2025-2026, contribuant à hauteur de 58,3 M\$ aux recettes. Ce fonds demeure un levier essentiel de la pérennité financière de la Financière SISIP et du FCFC. Durant l’exercice, une politique de placement révisée a été appliquée, ce qui est venu améliorer la gestion des risques et de la conformité ainsi qu’arrimer un poste des actifs au passif futur. L’approche équilibrée de ce cadre amélioré vise à protéger la capacité du fonds à respecter ses engagements tout en continuant de générer des rendements stables à long terme.

Rendement (net) 9,9 % +56 M\$

Tendances trimestrielles



Comparaison du rendement (brut)

Année précédente	9,6 %
Moyenne (quatre ans)	6,9 %
Indice de référence (un an)	10,7 %

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.



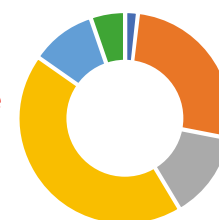


Fonds distinct de la Financière SISIP

Actifs en date du 31 mars 2026

620 M\$

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



Financière SISIP

Espèces et quasi-espèces	2 %
Revenu fixe	26 %
Actions canadiennes	13 %
Actions internationales	43 %
Immobilier	10 %
Infrastructures et solutions de rechange	5 %

Répartition des actifs

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

Les revenus découlant des activités de planification financière ont augmenté pour atteindre 10,5 M\$, en hausse de 1,8 M\$ par rapport à l'AF précédent. Cette croissance est imputable à la vigueur des marchés, aux stratégies efficaces d'acquisition et de fidélisation de la clientèle et à l'amélioration des outils de prestation de services et des compétences des conseillères et conseillers.

Les dépenses de fonctionnement totales de la Financière SISIP se sont élevées à 116,6 M\$, en hausse de 5,4 M\$ par rapport à l'AF précédente. Comme l'assurance vie constitue le plus important poste des activités de la Financière, les réclamations représentent l'essentiel de ses dépenses. En 2025-2026, les réclamations d'assurance vie ont dépassé de 4,2 M\$ celles de l'année précédente, tandis que le taux de réclamation est demeuré stable à 71 % aux deux AF.





Les dépenses comprennent les investissements dans les technologies et l'automatisation qui soutiendront l'expansion de la clientèle de la Financière SISIP suivant la croissance des effectifs des FAC.

Le bénéfice net avant distribution a diminué de 7,8 M\$ pour s'établir à 63,5 M\$, principalement en raison de la variation défavorable du régime d'assurance vie de la Réserve. Cet effet a toutefois été compensé par l'élimination de la contribution de la Financière SISIP aux coûts de soutien des divisions après l'injection de fonds publics pour les activités de gouvernance des BNP et les fonctions de soutien connexes. Le bénéfice net global de 58,2 M\$ permet à la Financière SISIP de continuer d'appuyer les bases et les escadres par des subventions et le dividende CANEX/SISIP, qui ont totalisé 5,4 M\$ en 2025-2026.

FONDS DE BIENFAISANCE

des Forces armées canadiennes

En 2025-2026, grâce à la générosité des Canadiennes et Canadiens, les FB FAC ont amassé 4,2 M\$ (5,4 M\$ l'année précédente) en dons, en contributions et en revenus d'intérêts pour Appuyons nos troupes et Sans limites. Au cours de l'année financière, les programmes des FB FAC ont amélioré directement la vie de plus de 8 000 personnes et familles grâce à des décaissements totalisant 3,5 M\$.

Dans le cadre d'Appuyons nos troupes, les familles des militaires et des vétéranes et vétérans ont reçu du soutien pour gérer les difficultés propres à la vie militaire en lien avec quatre grands piliers : l'aide financière, l'éducation, la jeunesse et le soutien communautaire. De plus, l'équipe d'Appuyons nos troupes est fière d'avoir établi des partenariats officiels avec des organismes à but non lucratif enregistrés dans le cadre du programme de subvention communautaire Mieux ensemble, ce qui permettra d'accroître le rayonnement et les retombées locales des FB FAC.





Poursuivant fièrement sa tradition, le programme Sans limites a quant à lui contribué au rétablissement et au bien-être des membres des FAC et des vétéranes et vétérans ayant subi une maladie ou une blessure en offrant des possibilités et des ressources dans le cadre d'activités sportives, de loisir et de création.

En 2025-2026, l'équipe des FB FAC a temporairement modéré ses initiatives de collecte de fonds pour se consacrer à la mise sur pied du comité des FAC responsable des versements. Ce processus de gouvernance structuré, auquel les FAC participent, contribuera à faire en sorte que les FB FAC continuent de répondre aux besoins changeants des membres des FAC, des vétéranes et vétérans et de leurs familles.



POUR NOUS JOINDRE

communications@sbmfc.ca

Centre de services aux membres

1-855-245-0330

sbmfc.ca

Tous droits réservés.

©Services de bien-être et moral des Forces canadiennes, 2026