

## TABLE DES MATIÈRES

---

Historique . . . . .	1
Message du président et chef de la direction . . . . .	9
Division de CANEX . . . . .	11
Division du RARM . . . . .	13
Division des programmes . . . . .	17
Division des finances . . . . .	29
Division des services administratifs . . . . .	33
Division de l'examen et de la vérification interne . . . . .	37
États financiers . . . . .	41

Les programmes de soutien du personnel destinés aux militaires existent sous différentes formes depuis près de un siècle. Les fonds publics constituent un moyen de maintenir le moral et le bien-être du personnel des Forces canadiennes depuis le premier rassemblement de personnel militaire à Camp Niagara en 1871. Durant la Guerre des Boërs, les Canadiens veillent à fournir un soutien public pour maintenir le moral et le bien-être des soldats qui y combattent.

Durant la période entourant la Grande Guerre, de 1914 à 1920, l'État s'engage à assurer le financement permanent des programmes de soutien du personnel.

Quelques jours à peine après l'entrée en guerre du Canada, le Parlement adopte rapidement une loi constituant le *Canadian Patriotic Fund* qui a le mandat de recueillir, d'administrer et de distribuer un fonds destiné à aider les épouses, les enfants et les parents à charge des officiers et des militaires du rang.<sup>1</sup> On accorde alors beaucoup d'importance au bien-être des personnes à charge. Durant la première année de la guerre, un homme marié ne peut s'enrôler sans le consentement de son épouse. Les fonctionnaires qui s'enrôlent dans les FC continuent de recevoir leur salaire régulier en plus de leur solde.<sup>2</sup>

Lorsque le premier contingent de 35 000 hommes est rassemblé au Camp Valcartier pour l'entraînement, le YMCA monte des tentes-marquises et des tentes en forme de cloche qui abritent un bureau de poste, une cantine, un coin de lecture et d'écriture, un endroit pour se faire couper les cheveux ou pour cirer les chaussures. On dresse aussi une tente pour le divertissement et on installe des cinémas et des mess. L'Armée du salut et les Chevaliers de Colomb se joignent au YMCA pour répondre aux besoins en matière de soutien du personnel des soldats envoyés outre-mer. La *Canadian Fields Comforts Commission* et la *War Contingent Association* sont formés spécialement pour répondre aux besoins du personnel des FC.

Bien qu'au départ le financement de ces services de soutien soit principalement assuré par des collectes de fonds, à partir de 1917, l'État en assume une plus grande responsabilité. Des membres du personnel du YMCA sont affectés à des établissements des FC et des postes à temps plein sont créés dans les FC pour soutenir les programmes et les services. On organise les services de façon à répondre à tous les besoins imaginables des militaires actifs : les sports, les loisirs, le divertissement, le soutien à la famille, les mess, l'aide au voyage durant les congés. On leur vend aussi différents biens et services.

Il est intéressant de noter qu'en 1918, les recettes des cantines, à l'exclusion des cantines d'unités, excèdent les 100 millions de dollars par année (en dollars d'aujourd'hui). On remettait aux commandants d'unités cinq pour cent des ventes brutes pour acheter de la nourriture, des bottes de caoutchouc, de la paille pour les matelas et d'autres articles contribuant au confort des hommes.<sup>3</sup>

---

1. Colonel A. Fortescue Duguid, *Official History of the Canadian Forces in the Great War, 1914-1919, General Series, Volume 1*, publié avec l'autorisation du ministre de la Défense nationale, Ottawa, 1938, page 42.

2. Ibid., page 29.

3. *Canada in the Great War*, Volume VI, United Publishers of Canada Ltd., Toronto, 1921, page 144.

Les activités sportives constituent une part importante des programmes de soutien du personnel durant la Grande Guerre. Le Championnat canadien qui se tient à Tinqes en France le jour de la Fête du Dominion en 1918 constitue fort probablement le plus important événement sportif jamais organisé à l'intention du personnel des FC. Quelque 70 000 militaires prennent part aux compétitions préliminaires et près de la moitié de ce nombre participent ou assistent aux finales.

À la fin de la guerre en 1918, plus de 1 000 officiers et militaires du rang et près de 5 000 bénévoles civils travaillent dans le domaine des services du personnel. Ils sont établis dans 1 200 endroits où servent les membres des FC dans le monde, dont la France, la Belgique, la Hollande, l'Allemagne, l'Angleterre, l'Écosse, la Palestine, le nord de la Russie et la Sibérie. Jusqu'en 1920, ces personnes aident le personnel des FC lors de leur retour au Canada. Par ailleurs, on fournit aux soldats de retour au pays des logements à prix modique et des repas afin de les aider à réintégrer la vie civile.

## **LA DEUXIÈME GUERRE MONDIALE - 1939-1945**

C'est en 1939 qu'apparaît la version moderne des programmes de soutien du personnel. Au début de la Deuxième Guerre mondiale, les 9 300 membres des FC enrôlés dans la Force régulière sont tous immédiatement mobilisés. Le nombre de militaires augmente éventuellement à 1 008 033 et le besoin de soutien devient primordial.

Il faut répondre aux besoins des FC en rapide expansion. Le gouvernement fait donc appel à de l'aide extérieure pour exécuter les programmes de soutien du personnel. Il conclue des ententes avec le YMCA, l'Armée du salut, les Chevaliers de Colomb et la Légion royale canadienne qui se chargent de ce qu'on appelle à l'époque les « services auxiliaires ». Des civils de ces organismes sont embauchés pour exécuter les programmes, au ratio de un civil pour 800 à 1 000 militaires. On donne à ces nouveaux administrateurs le statut d'officier et un salaire de capitaine.

En 1941, chacun des organismes de services auxiliaires se spécialise : l'Armée du salut administre les cantines et les cinémas, les Chevaliers de Colomb sont responsables des services d'hospitalité et des activités sociales, le YMCA organise les sports et les loisirs et la Légion royale canadienne se charge des concerts et du divertissement. Le *Canadian Legion War Services* fournit des services éducatifs et des bibliothèques.

# HISTORIQUE

Le financement de la plupart de ces activités est assuré par des dons publics. En 1942, cependant, les coûts annuels connaissent une hausse vertigineuse et se situent à 180 millions de dollars.<sup>4</sup> Le gouvernement décide que dorénavant, les fonds publics financeraient tous les services auxiliaires. On établit un comité sous l'égide du *National War Services Funds Advisory Board* pour surveiller l'administration des fonds publics et non publics utilisés outre-mer. Le comité est formé de représentants des trois services et des quatre organismes bénévoles. Grâce à cette initiative, le personnel militaire bénéficie d'un programme de soutien du personnel efficace financé par des fonds publics. Les services comprennent des activités sportives et l'équipement nécessaire, la formation dans certaines occupations, des danses, des films et des concerts, des salles de lecture, d'écriture et de loisirs, des mess, des fournitures de bureau, des bibliothèques, des postes de radio, des cantines mobiles, dont les « tea vans », des établissements hôteliers et des bureaux d'information à l'intention des militaires en congé. Durant les six ans que dure la guerre, l'efficacité opérationnelle est rehaussée par les programmes et les services de soutien du personnel.

## DE LA GUERRE FROIDE À L'UNIFICATION DES SERVICES DES FC

À la démobilisation des Forces canadiennes après la Deuxième Guerre Mondiale, l'Armée, la Marine et l'Aviation se chargent des services offerts par les organismes auxiliaires. Chaque service est responsable de ses propres activités des Biens non publics (BNP). De nombreux comptes de BNP sont alors établis : le *Atlantic Command Welfare and Recreation Fund*, le *Maritime Command (Pacific) Development Fund*, le *Canadian Army Central Fund*, le *RCAF Central Institute Fund*, le *Command Amenity Fund for RCN Stations of the CFSRS* et le *Canadian Army Holding Account*. En 1949, le gouvernement émet une directive établissant des dispositions concernant les activités non publiques.

Immédiatement après la Deuxième Guerre mondiale, l'effectif des FC est réduit à une fraction de ce qu'il était durant la guerre. En revanche, à la fin des années 1940 et durant les années 1950, on augmente l'effectif des FC de façon importante afin d'être en mesure de répondre à la menace que représente la guerre froide. De nouvelles unités sont créées dans l'Armée, de nouveaux navires sont mis en service et, durant une certaine période, l'Aviation s'enrichit d'un nouvel escadron tous les mois. On construit de nouvelles bases et stations partout au Canada et en Europe pour répondre aux besoins des militaires et de leurs familles. Afin de maintenir le moral et un haut niveau de qualité de vie dans les FC, on met sur pied des programmes et des services de soutien du personnel dans le cadre desquels on construit, avec les fonds de l'État, des écoles, des hôpitaux, des gymnases, des cinémas, des clubs de loisirs, des clubs de golf, toute une gamme d'installations récréatives et des milliers de maisons. Les fonds publics servent à

---

4 Tous les montants présentés dans cet historique ont été convertis en dollars de 1999.

subventionner les logements, les rations, les sports, les loisirs et les divertissements. Dans le cadre des programmes de soutien du personnel, on ajoute des indemnités importantes au régime de solde du personnel qui ne bénéficie pas de logements et de rations subventionnés.

Durant cette période, les commandants d'unité jouissent d'une certaine liberté et décident des montants et de la façon de dépenser les fonds de l'État au profit de leur personnel. Bon nombre de sports et d'installations de loisirs utilisées aujourd'hui dans les FC sont un héritage de cette époque.

La croissance que connaît l'Armée durant cette période engendre des changements dans la façon dont le chef d'état-major général (CEMG) administre les Biens non publics (BNP) de l'Armée dont il a la responsabilité. Les formalités administratives s'alourdissent à un point tel que le MDN et le CEMG décident, en vertu de la *Loi canadienne sur les coopératives*, de créer un organisme appelé le *Maple Leaf Services*. Le CEMG croit alors qu'il s'agit de la meilleure façon de se décharger de ses responsabilités et de ses fonctions concernant les BNP. Le CEMG désirait que cette agence intermédiaire reprenne les fonctions auparavant assumées par les Forces ou les instituts régimentaires sous le contrôle des différents commandants.<sup>5</sup>

## DE L'UNIFICATION DES SERVICES À 1996

En 1966, juste avant l'unification des trois services, on forme une équipe pour faire une étude visant à recommander un système commun de gestion des fonds non publics dans les Forces canadiennes. Les résultats de cette étude sont publiés sous le nom de *Rapport Dillon*. Ce rapport formule des observations et des recommandations concernant l'avenir des BNP. Il conclut que trop souvent le ministère de la Défense nationale n'assume pas ses responsabilités et que le militaire doit en conséquence détourner ses propres fonds (les recettes des BNP) pour fournir des installations dont la responsabilité relève clairement du gouvernement.<sup>6</sup> Le rapport formule en outre de nombreuses recommandations, dont la création de CANEX. Du rapport Dillon découle la structure des BNP qui allait être en vigueur durant les trente prochaines années.

De concert avec l'unification des services et à l'initiative de l'Armée, on met en œuvre à l'échelle des FC une agence intermédiaire qui exerce la plupart des fonctions relatives aux BNP par l'entremise des commandants d'unité. En 1968, on crée la direction du Directeur général – Services du personnel qui administre pour les trois services les activités des BNP et les programmes de conditionnement physique, d'entraînement et de sports financés par l'État. Les ressources financières des différents fonds des BNP maintenus par les trois services sont consolidées en un seul fonds appelé le Fonds central des Forces canadiennes (FCFC).

5 Exposé du droit du ministère de la Justice no 333399, le 22 nov. 1999, *Non-Public Property-Bank Loan*, articles 38 à 41 de la *Loi sur la défense nationale*, page 5.

6. *NPF Study*, RAdm C.J. Dillon Chairman, juin 1967, page 23.

## HISTORIQUE

L'année suivante, le Conseil du Trésor (CT) approuve la Directive 689194 intitulée *Guiding Principles for the Provision of Services and Recreational Facilities at CF Establishments and the Provision of Support to CANEX and associated non-public fund Organizations*.<sup>7</sup> Cette directive établit la responsabilité de l'employeur en matière de soutien du personnel, principe en vigueur jusqu'à ce jour. La directive déclare que le ministère de la Défense nationale (MDN) a l'obligation de veiller à mettre à la disposition des militaires un niveau raisonnable de biens, de services et d'installations de loisirs afin que ces derniers jouissent d'un traitement équivalent à celui de leurs concitoyens civils. Lorsque le niveau de services offerts est inadéquat, le MDN, en tant qu'employeur, a la responsabilité de s'assurer de leur disponibilité, là où la chose est pratique et désirable. Le MDN obtient la permission d'accomplir cette tâche par le truchement d'un système d'organisations de fonds non publics.

La directive du CT permet le soutien public de CANEX et des organismes des BNP associés et autorise qu'une portion de leurs recettes soit utilisée pour assurer la disponibilité d'un niveau raisonnable de services communautaires et de loisirs.

### DE 1996 À 2000 - L'ŒUVRE D'UN VISIONNAIRE

C'est en 1996 que survient le prochain changement significatif dans l'administration du soutien du personnel, avec la mise sur pied de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC). L'Agence fait partie intégrante du MDN et utilise des fonds publics et des fonds non publics pour accomplir sa mission.

Le bgén Isidore Popowych constitue l'élément moteur de la création de l'ASPFC. Né à Berlin en Allemagne, le bgén Popowych grandit en France et au Canada. En 1993, il devient le Directeur général - Services du personnel (DGSP) et supervise la transition de la DGSP qui, d'une entité militaire financée par l'État, devient une agence menée par des civils qui exécute les Programmes de soutien du personnel (PSP), les services de vente au détail de CANEX et les services du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM). Jusqu'à sa retraite en 2000, il occupe le poste de DGSP, à l'exception d'une période de un an, en 1994-1995, pendant laquelle il agit à titre de Chef – Services du personnel.



7. Voir page 33.

Au milieu des années 1990, le climat socio-économique pose de nombreuses difficultés qui ont des répercussions sur le contenu, la qualité et la prestation des Programmes de soutien du personnel dans les Forces canadiennes. Les compressions budgétaires gouvernementales, la restructuration du MDN et des FC, l'augmentation de la concurrence dans la vente au détail et les changements dans le mode de vie n'en sont que quelques unes. En 1994, le bgén Popowych élabore avec son équipe un plan stratégique visant à restructurer les programmes de soutien du personnel qui consiste essentiellement à normaliser la qualité des programmes et à faire valoir leurs mérites au sein de la communauté militaire.

Le cadre stratégique sur les politiques en matière de personnel approuvé par le Conseil des Forces armées confirme l'importance du soutien du personnel pour le moral et le bien-être des membres des FC et leurs familles. On reconnaît toutefois que les difficultés susmentionnées constituent des obstacles à la prestation de ces programmes.

En consultation avec tous les commandements, on élabore un plan axé sur la clientèle qui vise à accroître l'efficacité et la responsabilisation en matière de prestation du soutien du personnel dans les FC. Après avoir reçu l'aval du Conseil des Forces armées, le plan consistant à démilitariser le soutien du personnel et à remettre l'exploitation de ses activités à une agence est à ce moment sur le point de se réaliser. Cette agence parapluie allait convertir près de 600 postes militaires en postes financés par les fonds non publics, en créer plus de 400 et rationaliser les services en les faisant converger en un service qui inclurait CANEX et le RARM dans ses activités.

Le bgén Popowych croyait fermement qu'il était primordial que les membres des Forces canadiennes et leurs familles retirent le plus de bénéfices possible des services du personnel de façon à atténuer les exigences et le stress inhérents à la carrière militaire. Il entreprend avec ténacité l'élaboration et la diffusion de programmes de soutien du personnel de qualité supérieure. Ces derniers comprennent les programmes de conditionnement physique et de sports; les services aux familles des militaires exécutés par les Centres de ressources pour les familles des militaires dans chacune des bases; le programme de recapitalisation visant à rénover et à construire des arénas, des gymnases et des centres communautaires dans les bases. Les programmes de soutien du personnel ajoute dans ses activités le soutien aux déploiements aux militaires en service dans le théâtre et à la famille restée à la maison ainsi que les programmes de loisirs.

# HISTORIQUE

---

Le bgén Poppych dirige alors une équipe talentueuse engagée à produire et à exécuter des programmes et des services d'excellente qualité. Les membres de l'équipe de vente au détail de CANEX sont recrutés dans les établissements de détail canadiens connus, ceux qui pouvoient aux besoins financiers de la communauté militaire connaissent très bien les finances et le milieu militaire. Plusieurs employés sont d'anciens cadres supérieurs de la Direction – Éducation physique, loisirs et commodités (DEPLC), qui était une entité militaire.

Cette équipe multidisciplinaire constitue l'élément-clé sur lequel repose le succès des premiers pas de l'Agence.

## L'AVENIR

Maintenant que sont posés les fondements de l'ASPFC, la direction et le personnel de l'Agence disposent des outils nécessaires pour continuer le travail amorcé, améliorer les programmes et en élaborer d'autres au bénéfice des militaires et de leurs familles. L'ASPFC s'engage à être à leur service.

## DES FAITS AU SUJET DE L'ASPFC

- Le quartier général de l'ASPFC à Ottawa emploie 181 personnes.
- Plus de 5 400 personnes sont employées par les fonds non publics à l'échelle du Canada.
- La valeur nette des fonds non publics de l'Agence se situe à environ 340 millions de dollars provenant du RARM, du Fonds central des FC, des fonds des bases, des escadres et des unités, des mess et des activités de CANEX.
- Le RARM compte plus de 104 700 titulaires de certificats d'assurance temporaire et le volume d'affaires excède 15,5 milliards de dollars.
- Le chiffre d'affaires de l'Agence équivaut à celui de certaines des 500 plus grandes sociétés cotées en bourse et à celui de certaines des 250 plus grandes entreprises privées.

L'exercice financier 1999-2000 s'est avéré très productif et on y observe des accomplissements remarquables. Les rapports des divisions qui suivent font clairement ressortir les activités et les pratiques qui ont engendré ces résultats marquants.

Le rapport historique qui précède sur l'instauration et l'évolution des Programmes de soutien du personnel dégage clairement les racines de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC).

La prestation des Programmes de soutien du personnel aux hommes et aux femmes membres des FC et à leurs familles a subi de nombreux changements au cours des dernières années. Plus que jamais, nous cherchons à respecter le principe fondamental qui consiste à exécuter des programmes qui rehaussent la qualité de vie de tous les membres de la famille militaire. Nous, à l'ASPFC, sommes déterminés à continuer sur cet élan. Au tournant du 21<sup>e</sup> siècle, nous continuerons à mettre l'accent sur la construction d'une organisation professionnelle, efficace et responsable.

Comme civil qui s'est récemment joint à l'équipe de l'ASPFC en mars 2000, je compte sur mon expérience en administration des affaires et en élaboration de politiques pour guider l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes et la mener vers de nouveaux horizons. Nous ferons équipe, nous appuyant sur notre expérience, nos connaissances conjuguées et l'apport des membres des FC pour nous assurer que la voie choisie canalise les forces de l'Agence de façon à engendrer des résultats durables et une croissance fondée sur les meilleures pratiques de gestion. Pour ce faire, nous visons à renforcer les fondements et la réputation solide que nous avons établis au cours des quatre dernières années.

Faisant partie intégrante du ministère de la Défense nationale, l'ASPFC a pour mandat de soutenir le mieux possible le côté non opérationnel de la vie du militaire et de sa famille, des membres des Réserves et de ceux à la retraite, d'assurer la prestation de programmes et de services qui rehaussent leur qualité de vie. En incluant le personnel des FC, leurs familles, les réservistes et les militaires à la retraite dans notre processus de planification et en étant à l'écoute de leurs intérêts et de leurs préoccupations, nous nous assurons que les programmes et les services exécutés par l'ASPFC répondent à leurs besoins.

J'aimerais profiter de l'occasion pour souligner l'apport de deux hommes qui ont récemment pris leur retraite de l'ASPFC. Sans le leadership et l'engagement de ces hommes, l'Agence ne connaîtrait pas son succès actuel. Le brigadier général Isidore Popowych a servi à titre de Directeur général des services du personnel pendant six ans, dont les quatre dernières années à la tête de l'Agence. Il a concentré ses efforts à mettre sur pied une équipe de calibre supérieur dévouée à offrir les meilleurs services et programmes qui soient aux Forces canadiennes. Il avait à cœur sa mission qui consistait à assurer la qualité de vie des membres des FC et je le remercie de sa détermination et de son dur labeur. David Roberts, président du Régime d'assurance-revenu militaire depuis 1996, a consacré 12 ans à la prestation de programmes d'assurance et de services financiers aux membres des FC. Il a inlassablement créé des services de qualité à l'intention des membres des FC, offrant des programmes d'assurance et des produits financiers de qualité supérieure. Je vous remercie David de votre leadership et de votre vision.

Il me tarde de rencontrer le plus grand nombre d'entre vous au cours des prochaines années. Les possibilités naissent des défis. Nous comptons mettre ce postulat en pratique et répondre aux besoins des gens que nous soutenons.

Le président et chef de la direction,  
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes



John F. Geci

CANEX procure des services de vente au détail aux membres des Forces canadiennes depuis 1968. CANEX vend des produits et des services à la communauté militaire et contribue à rehausser la qualité de vie des militaires et de leurs familles par le truchement des redevances qu'il verse aux fonds des bases, des escadres et des unités. Fiers de servir la communauté militaire canadienne, nous n'oublions pas que notre raison d'être consiste à offrir des produits et des services de qualité ainsi qu'à assurer la satisfaction de notre clientèle.

CANEX compte plus de 1 000 employés au Canada et en Europe. Situés dans des endroits facilement accessibles, ses magasins offrent des produits de marques connues et des services à prix abordables ainsi qu'un programme de crédit sans intérêt. Ces piliers de notre succès sont immuables. Toutefois, sans le changement, nous ne serions pas en mesure de saisir les occasions d'accroître notre clientèle et, par le fait même, nos ventes, à tout le moins de façon conventionnelle. La pression constante exercée par les concurrents à l'échelle locale et nationale nous incite à améliorer ce que nous avons à offrir et à motiver notre personnel à offrir les meilleurs produits et services qui soient.

Bien que, surtout en raison de la situation au Kosovo, nous n'ayons pas atteint nos objectifs de vente durant l'exercice 1999-2000, les ventes consolidées totales (CANEX/NATEX) se sont établies à 114,3 millions de dollars, une augmentation de 700 000 \$ sur les ventes de l'exercice précédent qui se situaient à 113,6 millions. Les recettes nettes ont excédé les objectifs, atteignant 2 490 948 \$, ce qui constitue un record et une hausse de 492 330 \$ sur l'exercice précédent.

À la moitié de l'exercice, nous avons introduit une nouvelle formule de calcul des redevances qui garantit l'attribution de sommes plus importantes aux fonds des bases, des escadres et des unités. La nouvelle Subvention des PSP pour la qualité de vie regroupe le programme de redevances de CANEX, le programme High Standard - petits projets et les Subventions aux petites unités, distribuant ainsi l'argent de façon plus équitable dans toutes les localités des FC.

En 1999, CANEX a entrepris un important programme de recapitalisation dans le cadre duquel on rénovera les plus grands magasins au cours des deux prochaines années. Cette année, nous avons effectué des rénovations dans neuf bases et nous en entreprendrons dans 14 autres d'ici le milieu de 2001. Le coût total de ce programme excède les 5 millions de dollars.

NATEX continue sa croissance, grâce à l'augmentation des activités canadiennes et celles de l'OTAN en Europe. Durant l'exercice 1999-2000, les ventes ont augmenté, atteignant 42 316 000 DEM, une hausse de 23,7 % sur l'exercice 1998-1999. Les recettes nettes se sont établies à 4 136 000 DEM, une hausse de 1 604 000 DEM, ou 63 %, sur l'exercice précédent. Cette tendance devrait se maintenir durant les prochains mois, puisque nous nous efforçons activement de conclure de nouvelles ententes avec nos partenaires de l'OTAN.

CANEX a commencé à donner des services aux opérations de déploiement en Bosnie-Herzégovine durant l'exercice. Les ventes en gros ont excédé de beaucoup les 5,6 millions DEM. Nous accroîtrons notre capacité de répondre aux besoins des opérations de déploiement en 2000-2001 lorsque l'ASPFC assumera la responsabilité de la prestation de tous les aspects des Programmes de soutien du personnel aux troupes déployées.

Comme nous nous engageons dans l'an 2000, nous sommes confiants d'avoir à notre service des personnes capables d'exécuter nos stratégies et nos plans d'activités en matière d'accroissement des ventes et des profits. En nous appuyant sur la force de nos gens et sur la qualité de nos programmes, nous comptons nous améliorer constamment afin d'atteindre notre but, qui consiste à devenir « le détaillant de choix de la communauté des FC ».

Le président de CANEX,



Michel A. Lemoine

## **GÉNÉRALITÉS**

Les Services financiers du RARM procurent des produits financiers et des services exclusivement à la communauté des Forces canadiennes depuis 1969.

Au cours des douze dernières années, nous avons continuellement étendu la gamme des produits et services offerts par nos professionnels dévoués dans le but de répondre aux besoins de notre clientèle. Nos efforts sont récompensés : nous sommes fiers de vous annoncer que l'année 1999 a été très fructueuse. En fait, il en est ainsi pour le RARM depuis les onze dernières années. Étant donné la nature de notre entreprise, nous sommes particulièrement fiers des rapports mutuellement positifs et enrichissants que nous avons établis avec nos clients et nos partenaires en affaire.

## **LES PRODUITS PROPRES AU RARM**

Les produits propres au RARM représentent toutes les activités de l'organisation du RARM, à l'exclusion des programmes soutenus par le Conseil du Trésor et par la Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes (CAPFC). Durant l'exercice 1999, nous avons entrepris de nombreuses activités et celles déjà en cours ont généré des résultats positifs. Au début de l'exercice, nous avons approuvé le programme de counselling financier et d'éducation en gestion financière et nous l'avons intégré aux services de planification financière. À la fin de l'exercice, les Services financiers du RARM offraient du counselling financier, de la planification financière et de l'assurance à nos bureaux d'Ottawa, de Gagetown (N.-B.), de Greenwood (N.-É.), de Halifax (N.-É.) et de Petawawa (Ont.). En janvier 2000, nous avons ouvert le bureau de Valcartier (Qué.). Dans la foulée des modifications favorables apportées à la Loi de l'impôt sur le revenu, nous avons introduit un Régime enregistré d'épargne-études collectif (REEEC) par le biais de la Banque de Montréal. Nous avons continué à mettre l'accent sur le Régime d'assurance invalidité pour les conjoints (RAIC) et en avons étendu l'admissibilité.

En décembre 1999, l'actif des produits propres au RARM s'établissait à 308 millions de dollars, le passif à 156 millions et les capitaux propres à environ 152 millions. À la fin de l'exercice, le RARM comptait plus de 104 700 clients titulaires d'assurance-vie temporaire (plus de 3 800 clients se sont ajoutés pendant l'exercice). Le volume d'affaires excédait 15,5 milliards (une augmentation de plus de 880 millions). La part de marché du RARM s'est accrue d'environ 3,2 % durant l'exercice, pour atteindre 82,5 % en dollars absolus. Financièrement, le RARM a affiché des recettes d'environ 9,6 millions en 1999, nettes de nos contributions de 11 millions faites au programme de recapitalisation de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes.

## **LES PROGRAMMES SOUTENUS PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR**

Les programmes soutenus par le CT comprennent tous les programmes financés en tout ou en partie par le CT, qui en bout de ligne, est responsable de leur viabilité financière. En mars 1999, le CT a approuvé la définition partagée dans le cadre du régime d'assurance invalidité longue durée (AILD) qui a été instauré le 1<sup>er</sup> décembre, comme prévu. Le nouveau régime AILD constitue une amélioration importante au régime d'invalidité longue durée offert aux membres des FC, particulièrement à ceux qui sont libérés pour raisons de santé. À la fin de l'exercice 1999, les programmes soutenus par le CT affichaient un actif de 255 millions, un passif de 253 millions et un excédent d'environ 2 millions.

## **DES DOLLARS ENTRE LES MAINS DES GENS**

Au cours des cinq dernières années, le RARM a versé environ 132 millions en réclamation. Ces sommes ont été remises directement aux demandeurs et aux ayants droits, ce qui comprend des militaires en service, des militaires libérés et leurs conjoints. En 1999, nous avons versé 29 millions aux demandeurs et aux ayants droits. Durant l'exercice 1999-2000, la CAPFC a en outre accordé 706 000 \$ à 174 familles dans le cadre du programme d'aide financière d'urgence et le RARM a consenti des prêts sans intérêts d'environ 560 000 \$ à 154 demandeurs d'AILD engagés dans notre programme de réhabilitation. En plus des versements des sommes assurées et des prêts approuvés, la CAPFC a attribué des subventions de l'ordre de 156 000 \$ durant la période de 12 mois se terminant en février 2000.

## **L'AVENIR**

En 2000, en plus d'accomplir son mandat, les Services financiers du RARM mettront l'accent sur les questions suivantes :

- l'établissement de neuf bureaux, dans le but de donner aux clients un accès direct aux services de counselling financier, de planification financière et d'assurance;
- l'instauration d'un programme d'éducation en matière de gestion des finances personnelles donné au niveau de la formation de base et de la formation en leadership des Forces canadiennes.



Le président du RARM,

W. David Roberts

## GÉNÉRALITÉS

La Division des programmes de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes gère ou fournit toute une gamme de Programmes de soutien du personnel aux Forces canadiennes. L'AF 1999-2000 s'est avérée la plus productive jusqu'à maintenant, de nombreuses initiatives s'étant réalisées, dont le programme de recapitalisation d'infrastructures des PSP, plusieurs nouveaux programmes à l'intention des familles et le service radiotélévision bilingue 24 heures sur 24, 7 jours par semaine destiné aux forces déployées. Voici un sommaire des réalisations de la Division des programmes pour l'AF 1999-2000.

## PROGRAMMES DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

L'exécution des programmes de conditionnement physique dans les bases, les escadres, les centres d'instruction et au CMR a été couronnée de succès en 1999. Les moniteurs de conditionnement physique ainsi que le personnel des FNP et des PSP améliorent sans cesse la qualité et la quantité des programmes. À la 4<sup>e</sup> Escadre Cold Lake et à la 19<sup>e</sup> Escadre Comox, le taux de participation volontaire aux activités de conditionnement physique a augmenté de façon significative, stimulé par l'ouverture de nouvelles installations. Cette année, nous nous attendons à ce que les activités s'accroissent au rythme des ouvertures des nouvelles installations.

La course navette sur 20 mètres (CN 20 M), un des aspects techniques des programmes, constitue maintenant l'outil pouvant servir à évaluer la condition physique de tout le personnel des FC. Évaluation précise, la CN 20 M est aussi efficace, car elle réduit le nombre de personnes qu'il est nécessaire d'affecter à l'évaluation de la condition physique dans les FC, libérant des instructeurs qui peuvent se consacrer au conditionnement physique individuel et de groupe.

## CENTRE D'INSTRUCTION DE L'ASPFC

Le Centre d'instruction de l'ASPFC à Borden assure toujours la prestation de programmes de conditionnement physique et de sports de qualité malgré les compressions budgétaires imposées par le Service du recrutement, de l'éducation et de l'instruction des Forces canadiennes (SREIFC). Le Centre a mené à bien le projet qui consistait à donner de l'instruction dans les bases ou les escadres, faisant réaliser à ces dernières d'importantes économies. Le centre a offert six cours élémentaires de moniteur adjoint (quatre à Borden et deux dans les bases) et sept cours de moniteur en activités de loisirs (quatre à Borden et trois dans les bases). Le centre a aussi offert deux cours visant à familiariser les participants avec l'instruction donnée à l'Agence, dont un en français à Saint-Jean et l'autre en anglais à Borden. Le Centre a appuyé la tenue du Sommet national de la jeunesse en août.

## PROGRAMMES DE SPORTS



Tous les championnats régionaux et nationaux des FC prévus au calendrier en 1999 ont eu lieu. Le championnat de triathlon des FC a été déplacé de Kingston à Montréal et s'est tenu conjointement au Championnat international de triathlon de Montréal, une activité de calibre mondial, idéale pour rendre nos triathlètes d'élite encore plus compétitifs sur la scène internationale. L'équipe de ballon sur glace féminine de la BFC Valcartier a été la première équipe des FC à participer au championnat canadien de ballon sur glace. L'équipe s'est classée quatrième.

Les 2<sup>e</sup> Jeux Mondiaux Militaires se sont tenus à Zagreb, en Croatie du 8 au 17 août 1999. La délégation canadienne comptait 135 athlètes qui ont participé à huit sports. Voici quelques faits marquants : le Lt Anick Chayer de la BFC Valcartier a gagné une médaille de bronze au tae kwon do et le sdt Murray Davidson de la 17<sup>e</sup> Escadre Winnipeg a reçu le prix du meilleur compteur au basket-ball.



Le Programme de sports de haute performance des FC a amorcé ses activités en 1999 en donnant bon nombre de cours pratiques portant sur certains sports et d'autres destinés aux officiels. Nous avons donné un cours menant à une attestation de technique de bandage destinée aux entraîneurs d'athlètes et aux entraîneurs. Durant le cours pratique annuel destiné aux arbitres de hockey donné à Borden, soixante militaires ont réussi les niveaux II à IV. Une entente conclue avec Sport Canada et différents centres nationaux d'entraînement permet à certains athlètes canadiens

autorisés d'avoir accès aux installations de conditionnement physique des bases et des escadres, à certaines conditions.

Le 30 octobre 1999, la onzième Cérémonie du mérite sportif des Forces canadiennes s'est tenue pour la première fois au Centre des congrès d'Ottawa, sous le thème : « Hommage aux 2<sup>e</sup> Jeux mondiaux militaires ». Plus de 325 athlètes ont assisté à la cérémonie.



Vous pouvez consulter le Temple de la renommée des sports des FC dans Intranet (<http://hr.dwan.dnd.ca/cfpsa>) et Internet ([www.cfpsa.com](http://www.cfpsa.com)).

« Le capt Sharon Donnelly, médaillée d'or des Jeux panaméricains et conférencière à la Cérémonie du mérite sportif des FC »

## RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT EN CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

L'année 1999 a été bien remplie. L'examen des objectifs en matière de politiques de l'équipe de projet de l'Universalité de service a fait ressortir la nécessité de maintenir l'efficacité opérationnelle des Forces en imposant le maintien des normes d'emploi fondées sur le rendement. L'équipe s'efforcera de déterminer les exigences minimales en matière de condition physique et de performance individuelle que doit atteindre chaque militaire pour être déployable. Chaque militaire doit satisfaire aux normes minimales de la condition physique (NMCP). En 1999, en vue de valider les NMCP, l'ASPFC a octroyé un contrat à l'Université Queen's de Kingston chargée d'évaluer la condition physique de 600 membres de l'Armée de terre, des Forces maritimes et de la Force aérienne et d'examiner les résultats. La collecte des données a été effectuée à Trenton, à Petawawa et à Halifax. Les conclusions seront présentées au Conseil des Forces armées (CFA) à la fin 2000 et des changements pourraient en résulter. Des projets de recherche portant sur les exigences en matière de condition physique de certaines classifications sont terminés ou sont en voie de l'être. La recherche portant sur les normes de condition physique des techniciens en recherche et sauvetage est terminée, les chefs d'état-major ont approuvé les conclusions et mis en œuvre le programme. Nous avons terminé les études portant sur l'augmentation de la résistance du pompier à l'aide de l'appareil respiratoire autonome (ARA) hyperoxique. L'ASPFC étudie actuellement les effets de l'utilisation de l'hélium comme gaz inerte en remplacement du nitrogène dans l'ARA en vue d'accroître la capacité du pompier à endurer des chaleurs élevées. Les travaux portant sur l'élaboration de normes de sélection en matière de conditionnement physique des pompiers avancent, tout comme l'établissement d'un programme unique de conditionnement physique destiné aux pompiers. On met la dernière main au manuel du conditionnement physique de la Force terrestre qui fera partie intégrante des programmes de conditionnement physique individuel ou de groupe des soldats. On amorcera bientôt l'élaboration de programmes de conditionnement physique destinés aux écoles de recrues et au cours de chef subalterne. Ces programmes ont pour objectif d'informer les personnes et les chefs subalternes sur les normes et les programmes en matière de conditionnement physique en vigueur dans les FC. Nous effectuons en outre des études sur les militaires enceintes pour les aider à répondre aux tâches exigeantes qui les attendent au retour de leur congé de maternité.

Le conditionnement physique dans les Forces – du laboratoire au terrain



## PROGRAMME DES SERVICES AUX FAMILLES DES MILITAIRES

L'ASPFC a été en mesure d'améliorer considérablement ses services aux familles des militaires grâce au Programme des services aux familles des militaires (PSFM) et à l'importante contribution monétaire du Bureau de projet – Qualité de vie (BP QV). Des programmes élaborés l'an dernier ont été mis au point pour mieux répondre aux besoins qu'engendre le mode de vie des familles des militaires et de nouveaux programmes ont été créés.

Le Service d'assistance à l'emploi pour les conjoints (SAEC) aide considérablement les conjoints à se trouver un emploi, à améliorer leurs compétences et à planifier leur carrière; il permet donc aux familles d'avoir accès à un deuxième revenu. En janvier 2000, la conférence nationale du SAEC a réuni des coordonnateurs de l'assistance à l'emploi (CAE) très motivés venant de Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM) de partout au Canada, des États-Unis et d'Europe. Les CAE ont travaillé à la normalisation des services, examiné les meilleures pratiques en matière de counselling d'emploi et les possibilités d'emploi à l'échelle nationale pour les conjoints des militaires. La demande de service excède toutes les prévisions. Au cours de la prochaine année, nous créerons un système de gestion de l'information taillé sur mesure, une banque de curriculum vitae dans Internet destinée aux conjoints et nous réaliserons d'autres initiatives de parrainage.

Nous avons amélioré le Service de garde d'enfants en cas d'urgence et de déploiement en allongeant la période pendant laquelle les familles ont droit aux pleines subventions et en offrant des services de relève.

Le soutien offert aux familles de réservistes durant et après les déploiements a subi de nettes améliorations. Le service d'approche des CRFM offre maintenant bon nombre de ses services de soutien et de ses activités aux réservistes et à leurs familles. Nous avons élaboré différents outils à l'intention des CRFM à l'appui des familles des militaires en déploiement, dont le Guide pour la famille – Opérations militaires, qui indique aux familles les services auxquels elles ont droit pendant que le militaire est en déploiement.

En 1999, nous avons mis sur pied dans sept bases un projet pilote visant à fournir des programmes améliorés de formation en langue seconde aux conjoints des militaires. Comme ce programme s'est avéré une réussite, tous les CRFM l'offriront durant l'année qui vient, en fonction des besoins. Parmi les autres initiatives mises sur pied, mentionnons le Service d'information en matière d'éducation, dont les familles des militaires des FC peuvent se prévaloir au moment de l'affectation, et l'élaboration d'une directive sur les services de garderies à l'intention des CRFM.

Dans le cadre du PSFM, nous avons aussi mis en œuvre un programme d'assurance national qui couvre les principaux besoins en assurance de tous les CRFM. Nous étudions également la possibilité d'offrir une assurance collective comprenant une protection d'assurance invalidité longue durée et d'assurance-vie. Le tiers des CRFM a subi une vérification dans le but de s'assurer que les services et la gestion financière sont exécutés adéquatement. Les normes de services du PSFM ont été élaborées en fonction de la diversification des modes de prestation des services, des ressources attribuées, de l'approvisionnement,

## PROGRAMME DES SERVICES AUX FAMILLES DES MILITAIRES

Le directeur des services aux familles des militaires (DSFM) a réorganisé les responsabilités du personnel pour s'assurer que l'on retrouve les compétences nécessaires dans tous les volets du programme, de même que dans les finances, l'administration et la formation. Un nouveau poste a été créé : coordonnateur de la formation des bénévoles, du personnel et des membres du conseil. La titulaire élaborera des lignes directrices en matière de formation; elle choisira et élaborera du matériel et des ateliers de formation pour les CRFM. Les colloques régionaux des CRFM et les ateliers des coordonnateurs nationaux de programmes rehausseront les compétences de tous les participants. Nous avons en outre embauché un conseiller européen en matière de services aux familles des militaires pour appuyer et donner la formation dans les six CRFM en Europe et conseiller les commandants.

En avril 2000, nous avons introduit la base de données d'information nationale du PSFM et les formulaires de rapports statistiques mensuels. Ces deux outils faciliteront l'évaluation et la recherche effectuées dans le cadre du PSFM et guideront les exécutants locaux dans la prestation des programmes et l'observation de pratiques exemplaires. Nous avons mis en ligne la page d'accueil du PSFM dans l'Intranet et l'Internet. Nous avons accordé aux CRFM tout l'appui nécessaire à l'élaboration de leur page d'accueil. À ce jour, plus de 70 % des CRFM ont élaboré leur page d'accueil qui décrit leurs programmes, affiche des sujets d'intérêt particulier pour les familles des militaires ainsi que de l'information sur les activités sociales et les affectations.

Nous avons entrepris l'examen du Plan opérationnel du Programme des services aux familles des militaires de façon à y inclure les nouveaux volets. Nous prévoyons en terminer l'examen d'ici décembre 2000. Le Plan opérationnel comprendra les ententes de niveau de services entre les CRFM, les commandants locaux et la DSFM, le plan d'activités ainsi que les critères régissant la prestation et le financement des services. En vue de l'examen, nous organisons des séances de travail, comme l'atelier sur l'intervention en situation de crise et le programme d'orientation tenu en août 1999. Les participants y ont étudié l'origine et l'évolution du programme et ont recommandé des modifications adaptées aux besoins anticipés des familles à l'aube du nouveau millénaire.

La DSFM a guidé les CRFM qui appuyaient l'Opération ABACUS. Les CRFM étaient prêts à accorder tout l'appui nécessaire et à travailler en collaboration avec les autorités de leur base. L'appui offert comprenait les services de garde d'urgence, les communications, les services de bénévolat, de counselling par encouragement et d'approche en ce qui concerne les besoins en nourriture et en logement. Plusieurs CRFM ont en outre participé à l'Opération PARASOL, mise sur pied pour répondre aux besoins des réfugiés kosovars qu'ils ont accueillis ou hébergés durant différentes périodes dans leur base.



Le personnel de l'ASPFC a planifié et conduit une consultation nationale auprès de 63 jeunes venant de familles de militaires. La rencontre a eu lieu au Geneva Park, près de Orillia (Ontario) du 23 au 26 août 1999. Les recommandations issues du Sommet national de la jeunesse et des consultations locales ont été publiées dans un rapport qui a été favorablement accueilli. Les CRFM sont activement engagés dans la mise en œuvre de bon nombre de ces recommandations. Afin de renforcer la prestation des services destinés aux jeunes, l'ASPFC s'est engagée à élaborer des normes minimales nationales, tels les services d'approche et la prestation de programmes par l'entremise des centres de jeunes.

## NORMES DE SERVICES DES PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

Le rapport du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) a révélé que les programmes et les services de soutien du personnel ne sont pas tous offerts ou ne le sont pas de façon constante à l'échelle des FC, en particulier dans les régions touchées par les réductions des effectifs ou la fermeture des bases. Le BP QV a chargé l'ASPFC d'examiner le niveau de service offert dans les FC, et de mettre l'accent sur les lieux d'affectation qui ne sont pas des bases. L'examen a déterminé quels services des PSP étaient essentiels, a relevé les lacunes à l'étape de l'exécution à chacun des endroits et a proposé des solutions qui tenaient compte du coût associé au fait d'offrir tous les services dans chacune des localités. Le rapport a été présenté au BP QV en août 1999. Ce dernier, en collaboration avec l'ASPFC, cherche le financement nécessaire pour régler le problème.

### MESS

Comme mesure de suivi à l'examen des mess qui a eu lieu en 1995 et en réponse au CPDNAC, nous avons lancé le projet « Mess branchés à l'an 2000 » (MB 2000). Ce projet a pour objectif d'élaborer un plan d'action visant à dynamiser l'essence même des mess, à rehausser la qualité des activités et des programmes des mess et de rétablir la satisfaction des clients. Le plan de travail confirmera la situation actuelle, établira la voie à suivre, énoncera les besoins établis par les intéressés, élaborera un plan d'action qui répondra aux besoins et le mettra en œuvre.

Plusieurs facteurs minent le succès des mess, dont l'insatisfaction liée aux cotisations de mess, la réduction des budgets de F et E, l'idée préconçue que les mess sont des endroits où on s'enivre, le faible taux de fréquentation, les politiques désuètes et la formation déficiente des régisseurs. Dans le cadre du projet MB 2000, on offrira aux groupes de travail des états-majors des séances de planification stratégique qui traiteront de questions comme l'importance du changement, les tendances actuelles, les changements de population et d'attitude, le marketing et la valeur des buts et des objectifs des mess. Les groupes de travail détermineront les exigences et les intéressés se prononceront sur leur pertinence (les commandants des bases, les gestionnaires des PSP ou les officiers de service au personnel, les présidents du comité du mess et les membres des mess). On élaborera un plan d'action que l'on présentera aux commandants des états-majors à des fins d'approbation et l'on passera à l'étape de la mise en œuvre. On dressera un plan de communication pour informer les membres des FC des progrès accomplis dans le cadre du MB 2000. Toute politique majeure découlant du MB 2000 sera présentée au CFA.

## PROGRAMMES DE SOUTIEN AUX DÉPLOIEMENTS

En 1999, les services aux déploiements de l'ASPFC ont été soumis à une forte demande. Le nombre de militaires en déploiement auxquels nous accordons habituellement notre soutien a connu une hausse marquée cette année, en raison de l'accroissement du nombre de militaires déployés à Aviano en Italie durant la campagne aérienne de l'OTAN, des déploiements au Kosovo en juin et au Timor oriental en octobre. Nous avons en outre accordé du soutien à l'équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART) déployée en Turquie dans le cadre des secours organisés à la suite du tremblement de terre en août et septembre 1999 et au NCSM Calgary lors de son séjour forcé à Singapour en raison de problèmes mécaniques. Durant la dernière année, nous avons donné des services dans le cadre des PSP à plus de 4 000 membres des FC déployés à différents endroits de la planète.

Le service de radiotélévision des FC (RTVFC) a été créé en janvier 2000. Le financement avait été approuvé en octobre 1998 et le contrat de service a été octroyé à l'International Datacasting d'Ottawa (Ontario) le 10 novembre 1999. Il s'agit d'un service de signal de radio et de télévision reçu par satellite, offert 24 heures sur 24, sept jours par semaine aux troupes déployées dans le périmètre de couverture du satellite incluant l'Afrique, le Moyen-Orient, l'Europe et l'ex-Yougoslavie. Les stations de réception de signaux satellite sont établies dans chacun des principaux camps canadiens en Bosnie, au Kosovo, au plateau du Golan et dans ceux de la Force multinationale et Observateurs (FMO) au Moyen-Orient.

Le programme de la tournée de spectacle de l'ASPFC était très chargé en 1999. En plus de présenter son spectacle aux endroits habituels, la tournée s'est rendue au Kosovo, au Timor oriental, et sur le NCSM Regina déployé dans le golfe Persique. Durant la période des fêtes, des spectacles ont été présentés à bord du NCSM Protecteur, à Darwin en Australie, à Zumalai, à Zuai et à Dili au Timor oriental.

En 1999, les activités de l'opération Père Noël ont presque doublé en raison des déploiements au Kosovo et au Timor oriental. Durant la période des fêtes, 4 053 paquets de Noël ont été distribués au personnel militaire déployé dans 20 endroits dans le monde où les FC sont en mission. Cette année encore, le 25<sup>e</sup> Dépôt d'approvisionnement des Forces canadiennes (25 DAFC) et le 3<sup>e</sup> Groupe de soutien du Canada (3 GSC) se sont révélés des partenaires indispensables. Ils ont fourni les services d'entreposage, d'emballage et d'expédition pour plus de 275 000 articles donnés par 23 compagnies canadiennes.

## LOISIRS COMMUNAUTAIRES ET SERVICES À LA JEUNESSE

Trois récentes initiatives ont rehaussé la qualité des programmes de loisirs communautaires offerts dans les FC. La création de poste de directeurs ou de coordonnateurs des loisirs communautaires dans la plupart des localités des FC a relancé les programmes de loisirs communautaires. La construction d'installations réalisée grâce au programme de recapitalisation des infrastructures des PSP a contribué à l'augmentation de la participation des membres de la communauté. L'appui qu'a accordé le CPDNAC aux programmes qui rehaussent la qualité de vie, comme les loisirs communautaires, ont également eu une incidence positive sur les programmes de loisirs des FC.

## SOMMET NATIONAL DE LA JEUNESSE

En réaction aux préoccupations exprimées dans le rapport de la CPDNAC à l'effet que les programmes offerts dans la communauté militaire ne répondaient plus aux besoins des jeunes, l'ASPFC, grâce à l'appui financier du BP QV, a parrainé le Sommet national de la jeunesse (SNJ) qui s'est tenu du 23 au 26 août 1999. Le sommet avait comme objectif de donner aux jeunes âgés de 13 à 19 ans de familles de militaires l'occasion de discuter des questions qui les préoccupaient et de formuler des recommandations aux FC pour la mise sur pied d'initiatives qui leur seraient avantageuses. En réponse aux recommandations, l'ASPFC a créé un poste afin de regrouper tous les services à la jeunesse et d'amorcer le travail se rapportant aux six principales recommandations issues du Sommet.



Quelques uns des 63 jeunes venus de 26 localités des FC  
qui se sont rendus au YMCA de Geneva Park

## CONSTRUCTION DES PSP

En janvier 1998, le Conseil de gestion du programme (CGP) a approuvé la formule de financement du Projet de recapitalisation des infrastructures des PSP. Cette approbation permettait à l'ASPFC d'entreprendre les travaux de 150 millions de dollars aussi rapidement que lui permettait les moyens techniques. Toutefois, au cours de 1999, il est devenu évident qu'il serait impossible de réaliser tout le travail nécessaire avec les 150 millions attribués au départ. On a demandé au conseil d'administration des FNP et au CGP d'augmenter le financement pour le porter à 162 millions. À ce jour, la portion des travaux terminés se chiffre à 58,3 millions et les travaux de construction en cours représentent les 68,5 millions qui restent. Ces derniers seront entrepris durant l'année 2000, à l'exception de deux d'entre eux.



Le centre sportif et communautaire de Comox



La nouvelle piscine du centre sportif colonel J.J. Paar à Cold Lake (Alberta)

## SOMMAIRE DES CONSTRUCTIONS DANS LE CADRE DES PSP

MARS 2000

### Terminé

Centre communautaire Greenwood	1 M\$
Centre de conditionnement physique au Collège d'état-major	1,3 M\$
Aréna à Borden	3,5 M\$
Aréna au CMR	1 M\$
Centre de conditionnement physique et de sports à Cold Lake	12,8 M\$
Centre sportif à Comox	10,5 M\$
Aréna à Comox	1 M\$
Centre communautaire à Edmonton	3,5 M\$
Aréna à Gagetown	1 M\$
Aréna à Valcartier	1 M\$
Centre communautaire à Bagotville	2,2 M\$

### En chantier

Gymnase à Bagotville	3,2 M\$
Complexe sportif à Borden	6 M\$
Gymnase et piscine à Edmonton	1,6 M\$
Aréna à Edmonton	1,4 M\$
Centre communautaire à Esquimalt	2,6 M\$
Complexe sportif à Gagetown	10,5 M\$
Gymnase à Gander	1,6 M\$
Gymnase et piscine à Greenwood	8,5 M\$
Gymnase du port à Halifax	4,8 M\$
Centre sportif à Kingston	13,3 M\$
Centre communautaire à Kingston	2,1 M\$
Complexe sportif à Petawawa	9,3 M\$
Centre communautaire Petawawa	2,9 M\$
Aréna à Petawawa	4,7 M\$
Gymnase à Shilo	3 M\$
Complexe sportif à Valcartier	7,5 M\$
Centre communautaire à Valcartier	3,8 M\$
Gymnase à Wainwright	2,3 M\$

### Constructions à venir

Gymnase à Halifax Stadacona	4,1 M\$
Gymnase à Winnipeg	3,9 M\$
Centre sportif et CRFM à Meaford	2,6 M\$
Centre de conditionnement physique à Montréal	2,5 M\$
Gymnase à Trenton	2,5 M\$
Centre de conditionnement physique à Trenton	2,3 M\$
Aréna à Trenton	3,9 M\$
Aréna à Shilo	0,6 M\$
Gymnase et piscine à Esquimalt	3,3 M\$
Centre communautaire à Gagetown	0,8 M\$
Centre communautaire à Halifax	4,2 M\$
Aréna à Halifax	0,55 M\$
Terrains de sports à Borden	3 M\$

### À l'étape de la mise au point

Installations des PSP à Goose Bay	1 M\$
Installations des PSP à Toronto	0,5 M\$

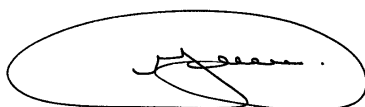
## PROGRAMME DE COMMANDITES

Les commandites continuent d'augmenter. En 1999, elles ont excédé la marque des 300 000 \$ pour la première fois. Les commanditaires représentent plusieurs secteurs de l'industrie privée, certains liés aux activités de la défense et d'autres pas, ainsi que des groupes de service comme la Légion royale canadienne. Bien que le nombre de commanditaires dont les activités sont liées à la défense soit égal à ceux qui ne le sont pas, 67 % des recettes de commandites proviennent d'entreprises du secteur de la défense. Jusqu'à ce jour, le programme de commandites a permis d'amasser plus de un million de dollars pour les Programmes de soutien du personnel des Forces canadiennes.

## L'AVENIR

Au cours de la prochaine année, la Division des programmes travaillera étroitement avec les chefs d'état-major afin de terminer le programme de recapitalisation des infrastructures des PSP, mettre au point les nouvelles initiatives en matière de qualité de vie destinées aux familles des militaires, consolider les services des PSP destinés aux militaires en déploiement en Bosnie; étendre le soutien que les PSP offrent à la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) dans le théâtre et introduire la version révisée des normes minimales de la condition physique (NMCP) dans les CF. Notre plus grand défi sera de poursuivre l'expansion de nos programmes tout en conservant un haut niveau de satisfaction de la clientèle.

Le chef de la Division des programmes,

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature appears to be 'W.G. Pearson'.

W.G. Pearson

## GÉNÉRALITÉS

Durant l'année financière 1999-2000, la Division des finances a mené à bien de nombreux dossiers. La Subvention des Programmes de soutien du personnel pour la qualité de vie est entrée en vigueur, les questions relatives au passage à l'an 2000 ont été résolues efficacement et la mise en oeuvre du logiciel amélioré de gestion d'information financière préparé pour CANEX s'est bien déroulée. Nous avons en outre accompli des progrès concernant l'amélioration du réseau longue portée des Biens non publics, amorcé les travaux d'extension du cadre de responsabilisation des Biens non publics à la Force de réserve et intégré le bureau de la comptabilité de l'USFC(O) à la région de l'Ontario.

## PORTEFEUILLE DE PLACEMENT DU FCFC

Durant l'AF 1999-2000, le rendement des placements du FCFC s'est établi à 6,2 millions de dollars. Bien que ce montant dépasse les 5,1 millions réalisés durant l'AF 1998-1999, (voir la figure 1), il est considérablement inférieur aux sommets atteints au milieu des années 1990. Toutefois, le rendement de 6,5 millions obtenu à la fin de l'exercice représente des gains nettement supérieurs à ceux enregistrés par le marché. Le rendement global du portefeuille a été supérieur à l'indice général (14,70 % comparativement à 14,53 %) (voir la figure 2).

Figure 1

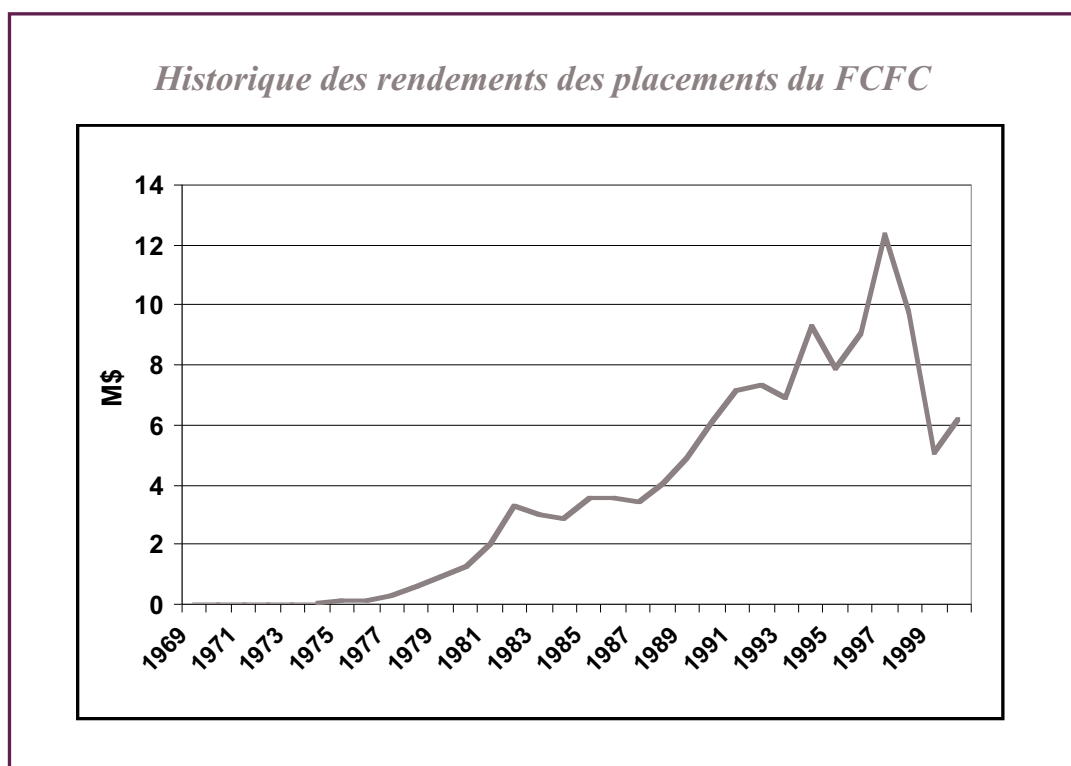
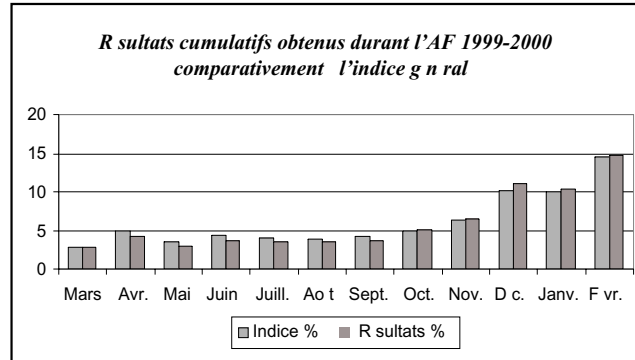


Figure 2

*Rendement du portefeuille de placement du FCFC*



Tout au long de l'exercice, la composition du portefeuille a respecté la répartition approuvée. La figure 3 montre la répartition du portefeuille à la fin de l'année financière.

Figure 3

	<i>Composition de l'actif au 5 mars 2000</i>	<i>R partition approuv e (%)</i>
D p t terme /Bons du Tr sor/ Acceptations bancaires	6,4	2-20
Obligations canadiennes garanties/ f d rales/provinciales	54,1	40-75
Avoirs (Actions/convertibles)	39,5	15-40

*La composition neutre du march se situe 5 % de comptant, 65 % d obligations et de 30 % d actions. L indice de rendement est fond sur le rendement des bons du Tr sor d une dur e l ch ance de 90 jours, sur l indice obligataire universel Scotia McLeod et sur l indice de rendement global du TSE 300 , pond rs respectivement 5 %, 65 % et 30 %.*

## DISTRIBUTION DES FONDS AUX UNITÉS

En juin 1999, le conseil d'administration des BNP a approuvé le programme de Subvention des PSP pour la qualité de vie qui est entré en vigueur en septembre 1999. Ce programme de subvention, qui distribue des fonds aux unités, remplace les Subventions aux petites unités, le Programme High Standard - Petits projets et le Programme de redevances de CANEX. Ainsi, un total de 6 millions a été distribué aux unités par le biais de la Subvention des PSP à la QV, des programmes précédents et de la part des intérêts tirés du compte bancaire consolidé à laquelle ont droit les unités.

## ASSURANCE SUR LES BIENS ET ASSURANCE RESPONSABILITÉ

Le programme d'assurance consolidé (PAC) des FNP couvre toutes les activités des FNP. Le PAC a adopté une approche à deux niveaux : (1) l'assurance commerciale obtenue à l'échelle nationale protège contre les sinistres graves (franchise de 100 k\$ sur les biens et 25 k\$ sur l'assurance responsabilité civile); (2) les bases et les escadres doivent payer une portion de la franchise considérablement inférieure à la franchise même, le FCFC prenant en charge la différence. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2000, les franchises des unités sont passées de 1 500 \$ à 5 000 \$ pour les bases et de 150 \$ à 500 \$ pour les navires et les petites unités. Il s'agit de la première hausse en dix ans.

Durant l'AF 1999-2000, le coût des primes commerciales s'élevait à 371 k\$ et le FCFC a versé 198 k\$ pour payer la différence entre les indemnités accordées par l'assureur et la portion de la franchise que doivent verser les unités.

## AMÉLIORATIONS PROPOSÉES AUX MÉCANISMES DE FINANCEMENT DE L'ASPFC

Actuellement, les coûts associés aux PSP sont imputés à l'État tous les mois, conformément à l'instruction 3/96 du vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD). Au cours de l'AF 1998-1999, nous avons amélioré la responsabilisation et la visibilité grâce à l'établissement du compte ministériel des PSP. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2000, certains fonds de fonctionnement et d'entretien (F et E) liés à la prestation des PSP seront comptabilisés au compte ministériel des PSP; c'est le cas par exemple des activités liées au Conseil international du sport militaire (CISM), au programme des sports nationaux et des commodités accordées dans le cadre du soutien aux déploiements. La fusion des fonds de F et E au compte ministériel des PSP améliorera la visibilité, la responsabilisation et la prestation des programmes.

## L'AVENIR

L'AF 2000-2001 s'annonce stimulante pour la Division des finances. Cette dernière s'efforcera de consolider les gains réalisés grâce à la régionalisation et la centralisation de sorte à renforcer les appuis nécessaires à la poursuite d'une stratégie axée sur l'amélioration continue et à faire réaliser des économies encore plus importantes aux FNP et à l'État. La mise en œuvre d'un logiciel de renseignements nous permettra de perfectionner les compétences des cadres de tous les échelons de l'ASPFC en matière de gestion de l'information. Au cours de l'année, nous distribuerons le manuel des politiques et des procédures comptables des FNP qui a été révisé en profondeur dans le cadre de la mise à jour de toutes les politiques et les procédures de l'ASPFC. La gestion du portefeuille de placement continuera à poser des difficultés en raison de l'incertitude des marchés financiers. Il faudra en outre engager des sommes considérables dans le programme de recapitalisation des installations des PSP qui se terminera d'ailleurs durant l'AF 2000-2001. Enfin, il faudra accorder un soin tout particulier à la gestion des dispositions financières.

Le chef des finances,



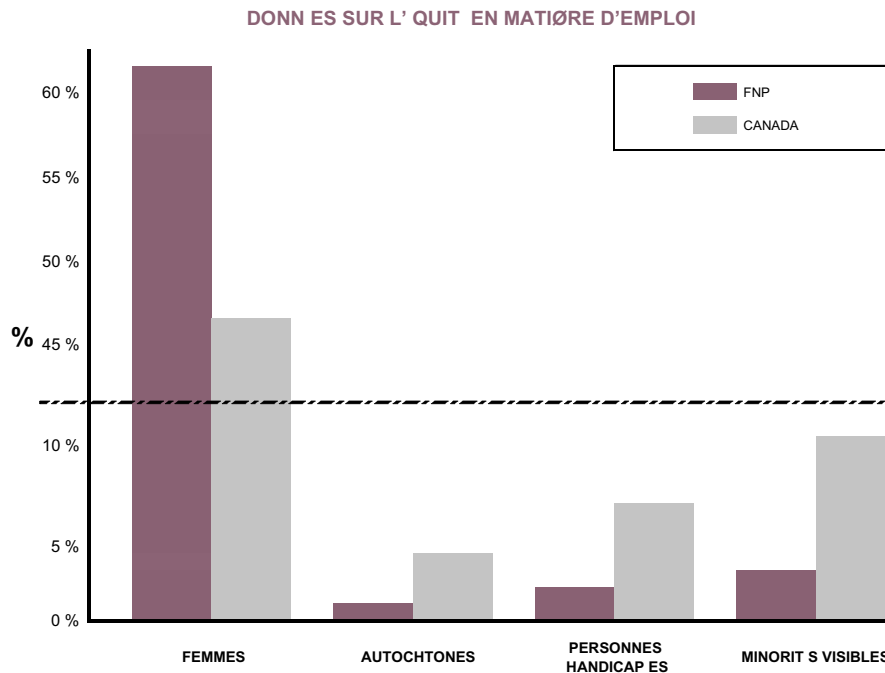
R.J. Smith

L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes compte environ 5 400 employés dont les salaires sont payés au moyen des fonds non publics (FNP). Le rôle de ces employés consiste à répondre aux besoins des membres des Forces canadiennes et de leurs familles au Canada et dans certains emplacements en Europe. Afin d'accroître l'efficacité des gestionnaires et des employés de l'Agence, la Division des services administratifs se charge des ressources humaines, des relations de travail, de la rémunération et des avantages sociaux ainsi que des services d'entreprise.

Dans la plupart des bases, des escadres et des unités des Forces canadiennes, des professionnels des ressources humaines fournissent des services en matière de ressources humaines et de paie à l'appui des activités des FNP. Le défi de l'ASPFC consiste à appliquer partout les politiques en ressources humaines d'une manière constante et de générer un haut taux de satisfaction, sans égard à l'endroit où travaille l'employé. À cette fin, nous avons révisé toutes les politiques en RH, puis nous les avons réécrites dans des termes plus conviviaux. Nous les diffuserons sous peu. Tout le personnel en RH a en outre reçu de la formation additionnelle afin d'être en mesure de mieux répondre aux besoins de la communauté des FNP. En 1999, le sondage annuel effectué auprès des gestionnaires des FNP a révélé que le taux de satisfaction de la clientèle à l'égard de ces services se situait à 76 %, une légère baisse comparativement au 78 % obtenu l'année précédente.

Reconnaissant la nécessité de donner aux employés l'occasion de se perfectionner, nous avons entrepris de nombreuses initiatives de formation en 1999. La Division des services administratifs a notamment élaboré et évalué un programme de perfectionnement en gestion qui a reçu un accueil favorable. Les quelque 500 surveillants et gestionnaires de l'Agence pourront se prévaloir de ce programme au cours des deux prochaines années.

L'ASPFC continue de faire avancer l'équité en matière d'emploi au sein de sa main-d'œuvre. Nous avons entrepris plusieurs initiatives en partenariat avec trois syndicats qui représentent les employés des FNP. Nous avons établi des programmes d'extension destinés aux groupes désignés dans de nombreuses localités au Canada. L'Agence a forgé des liens durables avec les conseillers en emploi des Centres de ressources pour les familles des militaires afin de donner aux conjoints des militaires l'occasion de postuler des emplois au sein des FNP. En outre, nous avons signé une entente de niveau de service avec la section du RARM responsable de la réadaptation chez Maritime Life afin d'accroître les chances d'emploi des ex-militaires handicapés. En 1999, la représentation de l'effectif des FNP dans les quatre groupes désignés était la suivante : les femmes formaient 62,2 % de l'effectif, comparativement à la moyenne nationale de 46,4 %; les Autochtones représentaient 1 % de l'effectif, comparativement à 2,1 % de l'effectif externe; les personnes handicapées formaient 1,4 % de l'effectif, comparativement à 6,5 % de l'effectif externe et les minorités visibles représentaient 1,6 % de l'effectif interne, comparativement à 10,3 % de l'effectif externe.

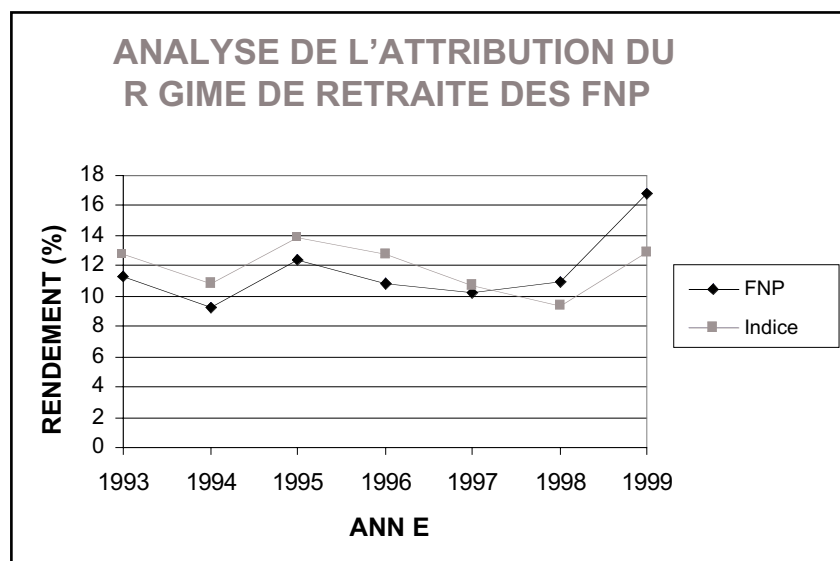


La Division des services administratifs réalise toujours des progrès dans les relations de travail. Le Comité national de consultation patronale-syndicale s'est réuni plusieurs fois au cours de la dernière année pour discuter de questions d'intérêt commun. Nous avons négocié le renouvellement de cinq conventions collectives selon le mandat établi. Les négociations sont dans la bonne voie avec six autres unités de négociations.

Nous avons élaboré et mis en œuvre un programme d'évaluation des emplois fondé sur le système de classification sans discrimination sexuelle pour tous les emplois des FNP et nous avons aussi terminé l'évaluation de tous les emplois des FNP. Nous avons instauré de nouvelles grilles salariales pour tous les postes de catégorie II. En nous fondant sur les résultats de l'évaluation des emplois, nous avons négocié de nouveaux taux de rémunération pour les emplois de catégorie I avec neuf unités de négociations.

Nous avons une fois de plus réussi à maîtriser le coût de la protection des employés des FNP. L'instauration d'un programme d'assurance-invalidité de longue durée (AILD) axé sur une démarche préventive a permis de réduire les demandes actives d'invalidité longue durée de 31 %. L'assureur, Manulife, a donc, dans un premier temps, remboursé 504,5 k\$ à l'Agence en octobre 1999 et prévoit lui rembourser environ 500 k\$ à 600 k\$ sous peu, ce qui permettra à l'Agence de réduire ses primes d'AILD durant l'AF 2000-2001, une première depuis bien des années.

En 1999, le régime de retraite des FNP a réalisé un rendement de 16,7 %, ce qui le compare avantageusement à l'indice général de 12,94 %. Au 31 décembre 1999, l'actif du régime de retraite des FNP s'élevait à 64,7 millions de dollars.



## L'AVENIR

Nous achevons l'élaboration et l'instauration d'un système de mesure du rendement. Nous avons établi des mesures du rendement liées aux objectifs stratégiques de l'Agence et nous les mettrons en vigueur au printemps 2000 en utilisant le logiciel Enterprise Scorecard. En appui aux mesures du rendement, nous avons mis au point un sondage sur la satisfaction de la clientèle qui sera administré aux membres des FC et à leurs conjoints en avril et mai 2000.

Le chef de la Division des services administratifs,

J.E. Finn

## CONTEXTE

Le directeur de l'examen et de la vérification interne (DEVI) rapporte que le nombre de demandes de services d'examen et de vérification est en hausse, ce qui témoigne de la qualité du travail accompli. La croissance a touché tout le spectre des produits de la Division : la vérification interne traditionnelle, les examens opérationnels de portée plus large, les consultations et le programme d'auto-évaluation de contrôle, programme novateur qui gagne en popularité au sein de la communauté des PSP.

Bien que le nombre de projets entrepris au profit des gestionnaires de l'ASPFC soit demeuré constant durant la dernière année, les demandes formulées par les gestionnaires des PSP et les commandants des bases et des escadres ont connu une hausse importante. L'accroissement de la demande se fonde sur le fait que de nombreux gestionnaires ont noté que les travaux entrepris en partenariat avec la DEVI engendraient des résultats positifs. Les gestionnaires ont en effet constaté qu'une analyse indépendante et objective ainsi que des consultations résultaient en une meilleure efficacité du contrôle interne et des politiques et des procédures liées aux mess, aux clubs, aux fonds des bases et des escadres et aux activités sportives et récréatives auxiliaires.

L'accroissement de la demande de services de la DEVI reflète l'état d'esprit des clients qui désirent « en avoir plus pour leurs dollars des PSP », comme le mentionne la brochure de l'Agence.

## PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES

La DEVI continue l'intégration de normes de rendement et de mesures de contrôle de gestion et d'examens complets à ses services d'examen et de vérification interne. Ces initiatives, ainsi que d'autres, sont traitées dans le rapport annuel de la DEVI de l'AF 1999-2000, présenté au président du comité de vérification des BNP. Ce rapport exhaustif présente les activités réalisées et des résumés de projets entrepris, parfois accompagnés de commentaires de la gestion. Le rapport est en partie utilisé dans le cadre du système de mesure du rendement des PSP.

Que ce soit à titre de consultant auprès des gestionnaires, de guide du personnel et d'agent d'information auprès du comité de vérification, le rôle des vérificateurs internes et leurs rapports aux clients évoluent constamment et prennent de l'importance. La DEVI encourage le perfectionnement professionnel et la poursuite des études chez tous ses vérificateurs internes, pour leur permettre de se garder au courant des nouvelles tendances dans les différents programmes des PSP. Nous nous assurons ainsi que le personnel de la Division de l'examen et de la vérification interne est familier avec les méthodes pratiquées par les membres de la profession.

## ÉQUIPE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE – ASSISTANCE À L'ÉCHELLE LOCALE

La composition de l'équipe de service à la clientèle de la DEVI diffère pour chaque projet. La DEVI est formée de huit vérificateurs; elle structure ses équipes selon les besoins du client, qu'il vienne de l'Agence ou de l'une des 26 bases, escadres ou unités, d'une unité déployée ou d'un Centre de ressources pour les familles des militaires. L'équipe de professionnels de la DEVI possède les compétences nécessaires pour répondre à tous les besoins des clients :

- quatre titres de comptables, trois maîtrises en économie, en administration et en marketing, un diplôme en planification d'entreprise et deux attestations de vérificateurs internes autorisés;
- huit attestations d'animateur de groupe, cinq attestations de spécialistes en auto-évaluation de contrôle;
- attestations en conditionnement physique, d'entraîneur personnalisé, de sauveteur, d'entraîneur;
- formation en programmation, en saisie de données et en vérification informatique;
- une combinaison de 90 ans d'expérience militaire spécialisée en comptabilité des FNP, en gestion des mess, en conseil de direction des mess et en conseil communautaire.

Au cours de l'année, nous avons formé des équipes de service à la clientèle en tenant compte des besoins du gestionnaire, des connaissances des intervenants de la Division et des domaines de perfectionnement du personnel. Les clients ont évalué le travail effectué par les équipes ainsi formées comme « très bon » et « excellent », sept fois sur dix. Nous estimons que ces résultats font foi de la capacité de la DEVI d'apporter un élément de « valeur ajoutée » à l'exécution des PSP.

## PRODUCTIVITÉ

À la fin de l'année, la DEVI avait mené à terme 48 projets, certains étant encore en cours. Mesurés à titre de productivité, ces projets comptaient pour 71 % des jours personnes disponibles voués à la vérification, le reste du temps étant consacré à la réalisation de projets spéciaux, au perfectionnement professionnel, aux congés et à l'administration. Ces données se comparent avantageusement à celles de la plupart des organismes de vérification.

Bien que le nombre de projets réalisés soit un indicateur relatif de productivité, nous estimons que les mesures prises par les gestionnaires à la suite du travail de l'équipe de service à la clientèle constitue la véritable mesure de la productivité.

Voici les résultats du travail de la DEVI de l'année :

- Mise sur pied d'un projet de mise à niveau d'un système d'information en ressources humaines
- Amélioration des mécanismes propres au système de la paie des FNP
- Augmentation des liquidités, donc de la contribution au FCFC et, en retour, hausse potentielle du rendement des placements
- Gains de productivité dans les mess, les clubs et les Centres de ressources pour les familles des militaires.

## L'AVENIR

### PLANIFICATION D'ACTIVITÉS

Les détails de bon nombre d'engagements actuels et futurs de la DEVI en ce qui concerne le partenariat, le perfectionnement professionnel, la gouvernance, l'auto-évaluation de contrôle, la mesure de rentabilité des vérifications et l'établissement de rapports se trouvent dans le rapport annuel de la DEVI de l'AF 1999-2000 présenté au président du comité de vérification des BNP. Ce rapport, ainsi que le plan d'activités de la DEVI 2000-2001 guideront la Division au cours de la prochaine année.

### PARTENARIAT

Les bénéfices à retirer d'un partenariat avec la communauté de l'examen et de la vérification interne du Ministère ont été clairement démontrés durant les deux dernières années. Des entreprises conjointes ont engendré d'importants gains de rentabilité, mais il reste beaucoup à faire en ce qui concerne l'utilisation avisée de nos ressources. La DEVI continuera à chercher les occasions d'établir des ententes de coopération stratégiques avec la gestion qui mettent à profit la crédibilité et l'efficacité de la Division.

### GOVERNANCE DE L'ORGANISATION DES BNP

Cette année, le conseil d'administration des BNP a approuvé une structure de gouvernance de l'organisation des BNP. Sous les auspices du comité de vérification, la DEVI se fait le chef de file pour sensibiliser les intéressés à l'importance de l'adoption d'une structure de gouvernance d'entreprise pour l'organisation des BNP à l'échelle des bases, des stations et des unités. Nous croyons qu'il s'agit d'une étape cruciale en ce qui concerne la justification de notre gestion devant nos partenaires.

Le directeur de l'examen et de la vérification interne,



Terry P. Payan

CANEX .....	42
RARM - Programmes soutenus par le Conseil du Trésor .....	44
- Produits propres au RARM .....	46
Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes .....	48
Fonds central des Forces canadiennes .....	50
Sommaire des Fonds de bases/escadres .....	52
Régime de retraite des employés des Fonds non publics des Forces canadiennes .....	54
Régimes d'assurances collectives des employés des Fonds non publics .....	56

Les commentaires suivants s'appliquent aux états financiers de ce rapport annuel :

- les chiffres de l'AF 1998-1999 pour CANEX, la CAPFC, le FCFC et les régimes d'assurances collectives des employés des FNP sont tirés des états financiers vérifiés de l'AF 1998-1999. Les chiffres de l'AF 1999-2000 proviennent des états financiers qui sont présentement à l'étape de la vérification;
- les chiffres de 1997 des programmes du RARM soutenus par le Conseil du Trésor, des produits propres au RARM et du Régime de retraite des employés des Fonds non publics des Forces canadiennes sont tirés des états financiers vérifiés de l'AF 1998. Les chiffres de 1999 proviennent des états financiers présentement à l'étape de la vérification;
- les états financiers des Fonds des bases et des mess constituent des sommaires des activités produits à titre d'information seulement;
- on a réduit les notes explicatives au minimum. Des notes explicatives complètes et des tableaux financiers à l'appui sont joints aux états financiers vérifiés préparés pour chaque activité.

**CANEX**

Bilan au 27 février 2000  
(non vérifié)

	1999-2000	1998-1999
<b>ACTIF</b>		
À court terme		
Encaisse	2 357 076	2 306 255
Débiteurs	8 578 777	7 448 128
Stocks	15 314 363	14 805 462
Charges payées d'avance	371 987	381 741
<b>Total de l'actif à court terme</b>	<b>26 622 203</b>	<b>24 941 586</b>
Immobilisations	15 279 021	14 747 249
<b>Total de l'actif</b>	<b>41 901 224</b>	<b>39 688 835</b>
<b>PASSIF</b>		
À court terme		
Créditeurs et charges à payer	7 726 112	6 757 635
Partie exigible des emprunts	1 597 245	1 794 752
<b>Total du passif à court terme</b>	<b>9 323 357</b>	<b>8 552 387</b>
Partie exigible à long terme des emprunts	8 115 396	7 982 505
<b>Total du passif</b>	<b>17 438 753</b>	<b>16 534 892</b>
Capital d'apport	23 132 694	23 107 306
Bénéfice (déficit)	2 509 814	18 894
Compte de conversion des devises	(1 180 037)	27 743
<b>Total des capitaux propres</b>	<b>24 462 471</b>	<b>23 153 943</b>
<b>Total du passif et des capitaux propres</b>	<b>41 901 224</b>	<b>39 688 835</b>

**Note :**

L'actif et le passif de NATEX et d' AMSTO ont été convertis au taux de change en vigueur au moment de l'établissement du bilan : 1 DEM valait 74 ¢ durant l'AF 1999-2000 et 85 ¢ durant l'AF 1998-1999.

**CANEX**

*États des résultats au 27 février 2000  
(non vérifié)*

	<b>1999-2000</b>	<b>1998-1999</b>
<i>Ventes</i>	<i>114 336 211</i>	<i>113 550 824</i>
<i>Coût des marchandises vendues et des services</i>	<i>85 716 050</i>	<i>84 565 816</i>
<b><i>Bénéfice brut</i></b>	<b><i>28 620 161</i></b>	<b><i>28 985 008</i></b>
<i>Frais de personnel</i>	<i>15 861 100</i>	<i>16 325 638</i>
<i>Autres frais d'exploitation</i>	<i>8 574 188</i>	<i>8 932 864</i>
<i>Amortissement</i>	<i>2 040 831</i>	<i>2 001 831</i>
<i>Contribution au Fonds central</i>	<i>371 181</i>	<i>373 085</i>
<i>Intérêts</i>	<i>366 491</i>	<i>378 083</i>
<i>Produits divers</i>	<i>5 416 802</i>	<i>4 994 101</i>
<b><i>Bénéfice d'exploitation</i></b>	<b><i>6 823 172</i></b>	<b><i>5 967 608</i></b>
<i>Coût de la désaffectation des postes d'essence</i>	<i>630 000</i>	<i>200 000</i>
<i>Redevances et contributions</i>	<i>3 702 264</i>	<i>3 769 030</i>
<b><i>Bénéfice net de l'exercice</i></b>	<b><i>2 490 908</i></b>	<b><i>1 998 578</i></b>
<b><i>Déficit au début de l'exercice</i></b>	<b><i>18 906</i></b>	<b><i>(1 979 684)</i></b>
<b><i>Bénéfice (déficit) à la fin de l'exercice</i></b>	<b><i>2 509 814</i></b>	<b><i>18 894</i></b>

**Note :**

*Les recettes et les dépenses de NATEX et d'AMSTO ont été converties au taux de change moyen de l'année : 1 DEM valait 79 ¢ durant l'AF 1999-2000 et 86 ¢ durant l'AF 1998-1999.*

**RARM - programmes soutenus par le CT***Bilan au 31 décembre 1999**(non vérifié)*

	<b>1999</b>	<b>1998</b>
<b>ACTIF</b>		
<i>Fonds</i>		
AIP	245 220 942	227 811 972
AIP Rés	4 707 569	4 084 805
RAOG/RAOG Rés	4 767 426	4 172 926
RMAVAR	452 001	295 276
<b>Total de l'actif</b>	<b>255 147 938</b>	<b>236 364 979</b>
<b>PASSIF ET EXCÉDENT</b>		
<i>Passif - Réserves :</i>		
AIP	251 859 093	239 978 012
AIP Rés	748 276	701 916
RAOG Rés	2 059	1 716
RMAVAR	17 132	18 298
RAOG	449 707	384 779
<b>Total du passif</b>	<b>253 076 267</b>	<b>241 084 721</b>
<i>Excédent/(Déficit)</i>		
AIP	(6 638 151)	(12 166 040)
AIP Rés	3 959 293	3 382 889
RAOG/RAOG Rés	4 315 660	3 786 431
RMAVAR	434 869	276 978
<b>Total de l'excédent/(déficit)</b>	<b>2 071 671</b>	<b>(4 719 742)</b>
<b>Total du passif et de l'excédent</b>	<b>255 147 938</b>	<b>236 364 979</b>

## RARM - Programmes soutenus par le CT

État des résultats au 31 décembre 1999

(non vérifié)

	1999	1998
<b>RECETTES</b>		
Primes	17 710 061	14 001 833
Placements	18 102 162	17 820 385
<b>Total des recettes</b>	<b>35 812 223</b>	<b>31 822 218</b>
<b>FRAIS D'EXPLOITATION</b>		
Réclamations et frais connexes	13 509 548	11 873 686
Augmentation de la réserve	43 880 169	25 120 546
Autres	3 209 437	2 662 689
<b>Total des frais d'exploitation</b>	<b>60 599 154</b>	<b>39 656 921</b>
<b>Bénéfice/(perte) d'exploitation</b>	<b>(24 786 931)</b>	<b>(7 834 703)</b>
<b>Postes extraordinaires</b>		
Autres	31 578 345	(5 199 099)
<b>Total des postes extraordinaires</b>	<b>31 578 345</b>	<b>(5 199 099)</b>
<b>Bénéfice/(perte) net(te)</b>	<b>6 791 414</b>	<b>(13 033 802)</b>

## Produits propres au RARM

Bilan au 31 décembre 1999

(non vérifié)

	1999	1998
<b>ACTIF</b>		
<i>Fonds :</i>		
ARS	220 510 589	217 747 685
AVPC	18 371 545	18 791 637
CAL/PRPC	45 382 043	42 032 785
ACTF	23 410 423	17 417 188
RATR	776 306	515 042
RAIC	118 501	16 350
<b>Total de l'actif</b>	<b>308 569 407</b>	<b>296 520 687</b>
<b>PASSIF ET EXCÉDENT</b>		
<i>Passif - Réserves</i>		
ARS	112 102 453	108 787 895
AVPC	184 428	171 756
CAL/PRPC	9 534 506	8 002 241
ACFT	34 199 808	36 831 499
RATR	34 205	29 570
RAIC	90 505	
<b>Total du passif</b>	<b>156 145 905</b>	<b>153 822 961</b>
<i>Excédent/déficit</i>		
ARS	108 408 136	108 959 790
AVPC	18 187 117	18 619 881
CAL/PRPC	35 847 537	34 030 544
ACFT	(10 789 385)	(19 414 311)
RATR	742 101	485 472
RAIC	27 996	16 350
<b>Total de l'excédent/déficit</b>	<b>152 423 502</b>	<b>142 697 726</b>
<b>Total du passif et de l'excédent</b>	<b>308 569 407</b>	<b>296 520 687</b>

*Note :*

W.M. Mercer Ltd. répartit le fonds distinct de 110 485 434 \$ entre les différents produits de la gamme.

**Produits propres au RARM**  
*État des résultats au 31 décembre 1999*  
*(non vérifié)*

	<b>1999</b>	<b>1998</b>
<b>RECETTES</b>		
<i>Primes</i>	26 010 449	24 121 731
<i>Placements</i>	13 822 454	15 341 920
<i>Caisse en gestion distincte (manque à gagner)</i>	5 703 851	6 898 956
<b>Total des recettes</b>	<b>45 536 754</b>	<b>46 362 607</b>
<b>FRAIS D'EXPLOITATION</b>		
<i>Réclamations et frais connexes</i>	15 535 299	21 395 714
<i>Augmentation de la réserve</i>	13 381 720	10 400 011
<i>Autres</i>	5 108 808	5 216 967
<b>Total des frais d'exploitation</b>	<b>34 025 827</b>	<b>37 012 692</b>
<b>Bénéfice/(perte) d'exploitation</b>	<b>11 510 927</b>	<b>9 349 915</b>
<b>Postes extraordinaires</b>		
<i>Transfert au PDI</i>	(11 000 000)	(3 000 000)
<i>Autres</i>	9 214 848	(18 313 989)
<b>Total des postes extraordinaires</b>	<b>(1 785 152)</b>	<b>(21 313 989)</b>
<b>Bénéfice/(perte) net(te)</b>	<b>9 725 775</b>	<b>(11 964 074)</b>

## Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes

Bilan au 29 février 2000

(non vérifié)

	1999-2000	1998-1999
<b>ACTIF</b>		
<b>Actif à court terme</b>		
Dépôt auprès du Fonds central des Forces canadiennes	3 658 118	2 052 636
Encaisse détenue par les bases à des fins de prêts	140 871	177 575
Contributions et autres débiteurs	12 255	12 999
Portion exigible des prêts d'auto-amélioration en cours	6 571 924	7 210 552
Portion exigible des prêts d'aide financière d'urgence en cours	1 122 367	1 380 191
Prêts d'études en cours	1 151 734	850 418
<b>Total de l'actif à court terme</b>	<b>12 657 269</b>	<b>11 684 371</b>
<b>Autres actifs</b>		
Matériel de bureau net de l'amortissement cumulé de 36 863 \$ (1998 - 27 595)	6 288	10 180
Prêts d'auto-amélioration en cours - long terme	1 049 613	1 185 518
Prêts d'aide financière d'urgence en cours - long terme	1 164 459	1 807 107
<b>Total des autres actifs</b>	<b>2 220 360</b>	<b>3 002 805</b>
<b>Actif en fiducie</b>		
Dépôt auprès du Fonds central des Forces canadiennes	44 179	44 669
<b>Total de l'actif en fiducie</b>	<b>44 179</b>	<b>44 669</b>
<b>Total de l'actif</b>	<b>14 921 808</b>	<b>14 731 845</b>
<b>Passif</b>		
Créditeurs	344	3 754
<b>Passif en fiducie</b>	<b>44 179</b>	<b>44 669</b>
<b>Total du passif</b>	<b>44 523</b>	<b>48 423</b>
<b>Excédent</b>		
Début de l'exercice	14 683 420	
Augmentation pour l'année	<u>193 865</u>	
Fin de l'exercice	<u>14 877 285</u>	<u>14 683 422</u>
<b>Total du passif et de l'excédent</b>	<b>14 921 808</b>	<b>14 731 845</b>

**Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes**  
*État des résultats d'exploitation et de l'excédent au 28 février 1999*  
 (non vérifié)

	<b>1999-2000</b>	<b>1998-1999</b>
<b>REVENUS</b>		
<i>Intérêt sur les prêts en cours</i>	448 192	420 400
<i>Contributions provenant du Fonds central des Forces canadiennes</i>	227 735	188 803
<i>Intérêt sur les dépôts</i>	125 791	76 289
<i>Fonds transférés du FBA</i>	-	-
<i>Divers</i>	7 489	4 128
<b>Total des revenus</b>	<b>809 207</b>	<b>689 620</b>
<b>DÉPENSES</b>		
<i>Frais de personnel</i>	308 784	311 855
<i>Subventions</i>	144 854	159 611
<i>Prêts radiés</i>	139 768	174 525
<i>Contrat de développement informatique</i>	563	12 738
<i>Dépréciation</i>	5 792	5 338
<i>Divers</i>	15 051	4 612
<i>Matériel de bureau</i>	530	634
<b>Total des dépenses</b>	<b>615 342</b>	<b>669 313</b>
<b>Bénéfice net de l'exercice</b>	<b>193 865</b>	<b>20 307</b>

## Fonds central des Forces canadiennes

Bilan au 27 février 2000

(non vérifié)

	1999-2000	1998-1999
<b>ACTIF</b>		
<b>Actif à court terme</b>		
Encaisse et placements provisoires	13 587 960	11 095 785
Portion exigible des prêts en cours	3 189 735	3 128 240
Débiteurs	3 817 203	2 931 557
Intérêts courus à recevoir	1 908 284	1 634 097
Redevances comptabilisées à recevoir	29 288	199 141
Produit à recevoir	32 338	64 720
Portion exigible des prêts en cours	30 983	5 045
<b>Total de l'actif à court terme</b>	<b>22 595 791</b>	<b>19 058 586</b>
<b>Autres actifs</b>		
Placements à long terme	69 595 442	72 812 018
Portion différée des prêts en cours	15 078 894	15 343 037
Immobilisations	726 656	730 330
<b>Total des autres actifs</b>	<b>85 400 992</b>	<b>88 885 385</b>
<b>Actif en fiducie</b>		
Encaisse et placements en fiducie	31 981 514	32 161 659
Somme à recevoir	450 864	4 500
<b>Total de l'actif en fiducie</b>	<b>32 432 478</b>	<b>32 166 159</b>
<b>Total de l'actif</b>	<b>140 429 161</b>	<b>140 110 130</b>
<b>Passif</b>		
Créditeurs	3 971 658	3 933 281
Retenues des employés payables	2 307 672	2 146 120
Obligation différée pour indemnité	320 780	395 235
<b>Total du passif</b>	<b>6 600 110</b>	<b>6 474 636</b>
<b>Fiducie - Contrepartie</b>		
Non affecté	99 186 853	99 215 511
Revenus/dépenses	384 520	
Affecté pour subventions/ projets/responsabilité personnelle	2 276 164	2 253 824
<b>Total du capital</b>	<b>101 847 537</b>	<b>101 469 335</b>
<b>Total du passif et du capital</b>	<b>140 429 161</b>	<b>140 110 130</b>

**Fonds central des Forces canadiennes**  
*État des résultats pour l'exercice clos le 27 février 2000*  
 (non vérifié)

	<b>1999-2000</b>	<b>1998-1999</b>
<b>RECETTES</b>		
<i>Recettes publiques des PSP</i>	21 840 057	19 323 081
<i>Frais d'utilisation - comptabilité</i>	2 116 490	2 094 273
<i>Frais d'utilisation - ressources humaines</i>	1 017 770	1 055 211
<i>Revenus de placement</i>	6 198 003	5 111 032
<i>Intérêt - prêts</i>	667 390	687 496
<i>Redevances du FCFC</i>	259 025	264 509
<i>Frais d'administration du régime de retraite</i>	97 874	83 946
<i>Activités du CCP</i>	278 561	153 812
<i>Centre de production</i>	693 999	764 045
<i>Divers</i>	220 851	21 557
<b>Total des recettes</b>	<b>33 390 020</b>	<b>29 558 962</b>
<b>DÉPENSES</b>		
<i>Salaires - postes publics</i>	19 777 189	17 749 618
<i>Salaires - FNP</i>	4 951 016	4 180 742
<i>Recouvrement public divers</i>	359 545	575 404
<i>Distribution aux unités/fiducies - intérêts du CBC</i>	1 231 955	1 091 063
<i>Subventions du FCFC</i>	1 539 124	207 725
<i>PHS petits projets</i>		1 648 246
<i>PHS grands projets</i>	1 273 292	5 705 457
<i>Frais lié au personnel des PSP - compte d'affectation</i>	238 364	172 639
<i>Soutien GI/TI</i>	614 657	514 952
<i>Frais bancaires</i>	278 475	284 079
<i>Assurance</i>	568 970	554 399
<i>Paiements de litige</i>	93 275	325 926
<i>Activités du CCP/Promotion des PSP</i>	515 738	395 041
<i>Voyages</i>	210 781	210 749
<i>Amortissement</i>	160 756	139 915
<i>Formation</i>	189 682	167 059
<i>Centre de production</i>	650 474	722 118
<i>Divers</i>	353 247	531 019
<b>Total des dépenses</b>	<b>33 006 540</b>	<b>35 176 151</b>
<i>Recettes/(perte) avant les postes de nature inhabituelle</i>	383 480	(5 617 189)
<i>Gain de la fermeture d'unités</i>	1 040	279 586
<i>Moins : radiation de prêts suivant la fermeture de bases</i>		
<i>Contributions du RARM</i>		3 000 000
<b>Recettes/(perte) d'exploitation</b>	<b>384 520</b>	<b>(2 337 603)</b>

**Sommaire des Fonds des bases**  
*Bilan pour l'exercice clos le 27 février 2000*  
 (non vérifié)

	1999-2000	1998-1999
<b>ACTIF</b>		
Compte bancaire central	21 211 760	19 236 342
Stocks	1 503 492	1 278 309
Autres actifs à court terme	5 413 469	6 522 325
Investissements dans d'autres établissements	732 179	
Immobilisations	23 029 502	22 775 464
<b>Total de l'actif</b>	<b>51 890 402</b>	<b>49 812 440</b>
<b>PASSIF</b>		
Prêts du FCFC	8 499 119	8 807 796
Comptes en fiducie	6 366 609	5 905 778
Autres passifs	4 155 701	3 189 248
<b>Total du passif</b>	<b>19 021 429</b>	<b>17 902 822</b>
<b>CAPITAL</b>		
	<b>32 868 973</b>	<b>31 909 618</b>
<b>Total du passif et du capital</b>	<b>51 890 402</b>	<b>49 812 440</b>

**Notes :**

Ces sommaire d'états financiers non vérifiés sont produits à titre d'information seulement dans le but de fournir une appréciation raisonnable de l'ampleur et de la complexité des activités des FNP dans les bases, les escadres et les stations. Il est important de noter que, à l'exception des investissements dans les filiales, les transactions entre les établissements n'ont pas été éliminées et que ces rapports financiers ne constituent donc pas des états consolidés.

Les chiffres de l'AF 1998-1999 comprennent des réductions nettes de 330 955 \$ résultant des régularisations effectuées durant l'exercice précédent, de capital d'apport, des nouvelles entités et de celles qu'on a fermées, de l'élimination des investissements effectuée l'année précédente dans les filiales.

**Sommaire des Fonds des bases**  
*État des résultats pour l'exercice clos le 27 février 2000*  
 (non vérifié)

	<b>1999-2000</b>	<b>1998-1999</b>
<b>RECETTES</b>		
<i>Bénéfice d'exploitation</i>	2 276 916	2 292 169
<i>Contribution de CANEX</i>	2 292 098	2 484 938
<i>Contribution des mess</i>	860 986	933 145
<i>Sports et loisirs</i>	1 844 012	2 529 983
<i>Autres</i>	13 429 264	11 560 708
<b>Total des recettes</b>	<b>20 703 276</b>	<b>19 800 943</b>
<b>DÉPENSES</b>		
<i>Sports et loisirs</i>	2 180 434	2 567 112
<i>Services de comptabilité</i>	686 910	688 565
<i>Services de gestion du personnel</i>	422 294	413 033
<i>Autres</i>	16 123 328	15 412 336
<b>Total des dépenses</b>	<b>19 412 966</b>	<b>19 081 046</b>
<b>Bénéfice/(perte) net(te)</b>	<b>1 290 310</b>	<b>719 897</b>

## Régime de retraite des employés des FNP des FC

État de l'actif net disponible pour le service des prestations et les droits de rente  
pour l'exercice clos le 31 décembre 1999  
(non vérifié)

### Actif net disponible pour les prestations

	1999	1998
Placements auprès de Manuvest au marché	64 808 688	57 906 116
Banque	180 823	196 136
Contributions à recevoir	-	127 405
Immobilisations	136 690	
	65 126 201	58 229 657
Moins : charges à payer	189 630	485 076
<b>Actif net disponible pour le service des prestations</b>	<b>64 936 571</b>	<b>57 744 582</b>

### Droits en rente et excédent

	1999	1998
Valeur actuarielle des droites en rente	51 866 346	49 782 855
Excédent	13 070 225	7 961 727
<b>Droits en rente et excédent</b>	<b>64 936 571</b>	<b>57 744 582</b>

État de l'évolution de l'excédent pour l'exercice clos le 31 décembre 1999  
(non vérifié)

	1999	1998
Excédent de l'actif net disponible pour le service des prestations en sus des droits en rente début de l'exercice	7 961 727	15 047 460
Augmentation nette de l'actif net disponible pour le service des prestations	7 191 989	4 295 715
Augmentation nette des droits en rente	(2 083 491)	(11 381 448)
<b>Excédent de l'actif net disponible pour le service des prestations en sus des droits en rente fin de l'exercice</b>	<b>13 070 225</b>	<b>7 961 727</b>

**Régime de retraite des employés des FNP des FC**  
*État de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations  
pour l'exercice clos le 31 décembre 1999  
(non vérifié)*

	1999	1998
<b>AUGMENTATION DE L'ACTIF NET</b>		
<b>Contributions</b>		
Employés	1 134 938	1 007 990
Employeur	559 843	497 141
<b>Total des contributions</b>	<b>1 694 781</b>	<b>1 505 131</b>
<b>Placements</b>		
Revenu en intérêts	1 504 661	1 737 443
Revenu de dividendes et versements	792 396	492 229
Gain en capital - revenu fixe	(391 814)	1 144 033
Gain en capital - actions	87 819	(1 942 612)
Manque à gagner du marché (pertes)	7 406 854	4 555 146
Gains (pertes) - devises	521	185
<b>Gains/revenus totaux de placement</b>	<b>9 400 437</b>	<b>5 986 424</b>
<b>Total de l'augmentation de l'actif net</b>	<b>11 095 217</b>	<b>7 491 555</b>
<b>Retraits</b>		
Service de la rente	2 458 502	2 274 656
Remboursements	877 897	505 308
<b>Total des retraits</b>	<b>3 336 399</b>	<b>2 779 964</b>
<b>Frais d'exploitation</b>		
Administration du Régime	97 874	83 946
Frais d'actuaire	82 123	65 844
Frais de vérification	11 400	9 595
Frais de gestion de placement	205 429	138 983
Frais divers	162 939	117 508
Amortissement du CPAS	7 065	0
<b>Total des frais d'exploitation</b>	<b>566 829</b>	<b>415 876</b>
<b>Total de la diminution de l'actif net</b>	<b>3 903 228</b>	<b>3 195 840</b>
<b>Augmentation nette de l'actif net pendant l'exercice</b>	<b>7 191 989</b>	<b>4 295 715</b>
Actif net disponible pour le service des prestations début de l'exercice	57 744 582	53 448 866
<b>Actif net disponible pour le service des prestations fin de l'exercice</b>	<b>64 936 571</b>	<b>57 744 582</b>

## Régimes d'assurance collective des employés des FNP

Bilan au 29 février 2000

(non vérifié)

	1999-2000	1998-1999
<b>ACTIF</b>		
Banque	2 972 678	2 380 451
Débiteurs	-	495 669
TPS à recevoir	-	-
<b>Total de l'actif</b>	<b>2 972 678</b>	<b>2 876 120</b>
<b>PASSIF</b>		
Charge à payer	4 684	31 774
Dispense d'assurance collective	304 806	-
« GDRA » à payer	-	-
<b>Total du passif</b>	<b>309 490</b>	<b>31 774</b>
<b>EXCÉDENT</b>		
Début de l'exercice	2 844 346	1 927 936
Augmentation pour l'exercice	(181 159)	916 410
Fin de l'exercice	2 663 188	2 844 346
<b>Total du passif et de l'excédent</b>	<b>2 972 678</b>	<b>2 876 120</b>

## Régimes d'assurances collectives des employés des FNP

État des contributions et des dépenses pour l'exercice clos le 29 février 2000

(non vérifié)

	1999-2000	1998-1999
<b>CONTRIBUTIONS ET REVENUS</b>		
Contribution des employés	586 993	534 257
Contribution de l'employeur	818 359	748 243
Revenu d'intérêt (CBC)	132 355	106 528
Revenu du LIAE	783	322 697
Provisions pour communication	-	1 896
Versement excédentaire de taxes	-	1 139
Recettes d'« UDA »	-	491 366
<b>Total des revenus</b>	<b>1 538 490</b>	<b>2 206 125</b>
<b>DÉPENSES</b>		
Primes payées	1 385 414	1 254 137
Honoraires	29 428	26 864
Arriérés d'impôt	-	6 497
Réserves pour charges	304 806	-
Paiement AILD	-	2 217
<b>Total des dépenses</b>	<b>1 719 648</b>	<b>1 289 715</b>
<b>Excédent de l'exercice</b>	<b>(181 159)</b>	<b>916 410</b>

