

# TABLE DES MATIÈRES

<b>SECTIONS</b>	<b>PAGE</b>
Message du chef d'état-major de la Défense .....	2
Message du président et chef de la direction .....	3
Profil .....	4
L'ASPFC en un coup d'œil .....	6
Division des programmes de soutien du personnel .....	8
Division de CANEX .....	17
Division des Services financiers du RARM .....	20
Division des ressources humaines .....	22
Division des finances .....	24
Division de l'examen et de la vérification interne .....	28
Conseil d'administration des Biens non publics .....	30
Comités des Biens non publics .....	31
Points saillants des états financiers .....	32
Acronymes .....	40



# CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE



Général R.R. Henault  
Chef d'état-major de la Défense

À titre de président du conseil d'administration des Biens non publics (CA BNP) qui dirige l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), je peux vous assurer — de concert avec les autres membres du conseil et des comités — que les programmes et services qu'offre l'ASPFC aux membres des Forces canadiennes (FC) et à leurs familles sont de première qualité.

L'ASPFC travaille pour les militaires. Les programmes et services conçus et instaurés par le dévoué personnel de l'Agence contribuent à l'état de préparation opérationnelle des troupes des FC – état de préparation qui s'est révélé de première importance dans la foulée des événements du 11 septembre.

La tragédie du 11 septembre et le déploiement subséquent des troupes canadiennes en Afghanistan ont fait ressortir la nécessité de continuer à aborder les questions relatives à la qualité de vie dans les bases, escadres et unités des FC. L'Opération Apollo a augmenté le niveau de stress de bon nombre des membres des FC et de leurs familles. En conséquence, l'ASPFC et son personnel dévoué ont cherché des moyens d'identifier et d'atténuer ce stress, ce qui s'est traduit par l'offre de services de garde d'urgence et l'étendue des heures de disponibilité des intervenants de la Ligne d'information sur les missions (LIM) afin de répondre au nombre accru d'appels.

L'ASPFC a démontré qu'elle comprenait nos besoins. Bon nombre d'anciens militaires travaillent à présent dans l'une des trois divisions de service, les programmes de soutien du personnel (PSP), le Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) et CANEX. Des membres civils complètent l'équipe. En conséquence, l'équipe de l'ASPFC aborde les entreprises actuelles et à venir d'une manière tout à fait équilibrée.

Le CA BNP est satisfait de l'évolution de l'ASPFC. Les employés de l'Agence et la communauté militaire travaillent ensemble à l'amélioration des communications, ce qui favorise l'échange d'idées et de pratiques exemplaires. Cet échange fera en sorte que les programmes et services existant et à venir continueront à favoriser l'esprit d'équipe entre l'Agence, les membres des FC et de leurs familles.

L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes aspire être *À votre service*, et durant l'année qui vient de s'écouler, c'est exactement ce que le personnel de l'ASPFC a accompli avec diligence.

Le général R.R. Henault  
Chef d'état-major de la Défense



## MISSION de l'ASPFC :

« rehausser la qualité de vie de la communauté militaire et contribuer à l'état de préparation et à l'efficacité opérationnelles des Forces canadiennes. »

# PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



John F. Geci  
Président et  
chef de la direction

L'année financière 2001-2002 a été mémorable et remplie de succès. La performance économique médiocre, ponctuée par les événements du 11 septembre, a exercé des pressions sur la prestation de service. Je suis cependant heureux de vous dire que le dévouement et la créativité des nos gens ont été sans faille dans leurs efforts pour répondre aux besoins particuliers des membres des FC qu'ont fait naître les événements survenus à l'échelle mondiale.

Ce n'est pas une coïncidence si le rapport annuel de cette année s'articule autour du thème *Faisons équipe*. Ce thème a des résonances dans toute notre organisation et s'est matérialisé d'une façon toute particulière cette année, puisque nos divisions ont donné une gamme accrue de services aux membres des Forces canadiennes (FC) déployés et à leurs familles. L'ASPFC a pour but de répondre aux besoins de ses clients des FC. Comme une machine bien huilée, tous les engrenages de l'ASPFC/des FNP ont fait équipe pour rehausser la qualité de vie des membres des FC et de leurs familles, qu'ils soient affectés au Canada ou à l'étranger.

L'ASPFC a tenu sa première conférence à Ottawa en janvier 2002. Ces quatre jours ont servi de tremplin au travail d'équipe. Plus de 500 délégués ont amélioré leurs compétences grâce à des séances de formation, des briefings, des ateliers et des exercices de constitution d'équipe. Ils ont ensuite reçu le mandat de rapporter l'information acquise dans leurs bases au Canada, aux États-Unis et outre-mer afin de la partager et de la mettre en pratique.

Pour paraphraser les mots du conférencier invité, Donald Cooper, de Cooper Canada, disons qu'à l'ASPFC, notre travail consiste à atténuer le stress des militaires et de leurs familles. Ce faisant, nous rehaussons la qualité de vie de la communauté militaire et contribuons à l'état de préparation et à

l'efficacité opérationnelles des Forces canadiennes.

De plus en plus de faits lient la réduction du stress, le moral et le bien-être à la productivité. Bon nombre d'organisations démontrent qu'il existe un rapport entre la satisfaction des employés, la satisfaction de la clientèle et les bénéfices nets.

À cette fin, nous avons fait des progrès cette année dans l'élimination du cloisonnement au sein de notre organisation et dans l'établissement de communications directes entre l'ASPFC, le ministère de la Défense nationale (MDN) et les fournisseurs et les clients de l'organisation des fonds non publics. Nous avons poursuivi la modernisation des points de vente CANEX et construit ou rénové des gymnases, des centres récréatifs et communautaires dans des bases à travers le Canada, qui possèdent maintenant des installations ultramodernes. Nous avons augmenté la couverture d'assurance tout en maintenant les primes au même niveau. Le point le plus important constitue certainement les commentaires que nous avons reçus sur ces améliorations et sur nos services, qui indiquaient que nous avons visé juste dans nos efforts pour répondre aux besoins de nos communautés des FC.

Les excellents résultats de l'année 2001-2002 renforcent le fondement à partir duquel notre organisation peut continuer à construire pour l'avenir et, en faisant équipe, demeurer *À votre service*.

Le président et chef de la direction,

John F. Geci



## L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes vise à matérialiser sa vision :

« leadership et excellence dans les programmes de soutien du personnel ».

# PROFIL

## La mission de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes est :

« rehausser la qualité de vie de la communauté militaire et contribuer à l'état de préparation et à l'efficacité opérationnelles des Forces canadiennes ».

## ORGANIGRAMME



## GOVERNANCE

Le chef d'état-major de la Défense (CEMD) est l'autorité responsable des Biens non publics en vertu de la *Loi sur la défense nationale*. Le conseil d'administration a été formé pour aider le CEMD à exercer ses responsabilités en matière de gouvernance des Biens non publics. Les responsabilités du conseil sont énoncées dans la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 9003-1. Le président et chef de la direction de l'ASPFC est membre du conseil d'administration et relève du

CEMD par l'intermédiaire du conseil en ce qui concerne l'administration et le fonctionnement de l'ASPFC. De plus, trois comités rendent compte au CA BNP : le comité de la rémunération et des ressources humaines, le comité de la vérification et de la responsabilisation et le comité de placement. En outre, la Décision du Conseil du Trésor 689194 avalise le rôle des Biens non publics dans le soutien du moral et du bien-être des Forces canadiennes (FC).

## PROFIL DE L'AGENCE

Les services de soutien du personnel existent depuis 1872 dans les FC. Offerts par des organismes tels le YMCA, l'Armée du Salut, les Chevaliers de Colomb et les FC, ces programmes visaient à contribuer à l'état de préparation et à l'efficacité opérationnelles des Forces canadiennes. Le soutien a été accordé durant la Guerre des Boërs, la Première Guerre mondiale, la Seconde Guerre mondiale et la Guerre de Corée. Le besoin d'un organisme des biens non publics pour continuer la tradition s'est fait cependant rapidement sentir, ce qui a mené à la création de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) en 1996.

L'ASPFC croit en la primauté du client. Nous veillons donc à ce que les chefs d'état-major des armées, les commandants des bases, des escadres et des unités, les membres actifs et à la retraite de la Force régulière et de la Force de réserve, leurs familles, les anciens combattants, les employés du ministère de la Défense nationale (MDN) et de l'organisation des Fonds non publics reçoivent les programmes et les services auxquels ils ont droit.

« L'ASPFC CROIT EN  
LA PRIMAUTÉ  
DU CLIENT. »

Les programmes et les services offerts par l'ASPFC sont conçus de façon à rehausser le moral et à former l'esprit d'équipe des militaires et des membres de leurs familles. En plus de donner des services de vente au détail par l'intermédiaire de CANEX et des services financiers par l'entremise du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), l'ASPFC est chargée de la prestation de programmes de soutien aux déploiements et du programme des services aux familles des militaires. Les programmes de promotion de la santé visent à améliorer le bien-être physique et émotionnel des hommes et des femmes des FC afin de leur garantir du succès dans leur carrière qui présente des défis particuliers.

L'ASPFC compte plus de 5 600 employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels au Canada. De plus, 30 personnes relevant de l'ASPFC assurent la prestation de programmes et de services aux troupes des FC stationnées en Bosnie-Herzégovine. Le quartier général de l'Agence, situé à Ottawa, emploie 185 personnes. Les trois divisions des services de l'ASPFC — la Division des programmes de soutien du personnel (PSP), CANEX et le RARM — sont appuyées par la Division des finances (qui donne des services financiers, administratifs et de technologie de l'information), la Division des ressources humaines et la Division de l'examen et de la vérification interne, toutes logées au quartier général de l'Agence.

Le rapport annuel vous permettra de mieux connaître l'ASPFC et son dévoué personnel. En fait, l'ASPFC et ses employés ont pour tâche de perpétuer la tradition amorcée il y a plus d'un siècle et d'exécuter les programmes de soutien du personnel. Ils s'efforcent avec dévouement de demeurer *À votre service* et ils sont déterminés à apporter une contribution unique.





# L'ASPFC EN UN COUP D'ŒIL

L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) a pour mission de rehausser la qualité de vie des membres de la communauté militaire et de contribuer à l'état de préparation et à l'efficacité opérationnelles des Forces canadiennes. Voici les faits saillants pour l'année financière portant de février 2001 à mars 2002.

- L'ASPFC utilise des revenus non publics générés par les activités de CANEX et du RARM ainsi que des fonds publics affectés à cette fin pour assurer la prestation de services aux membres des FC et à leurs familles.
- Le soutien assuré par CANEX et le RARM permet à la communauté militaire d'avoir accès non seulement à des biens et à des services à des prix concurrentiels, mais aussi à des services améliorés en ce qui concerne les sports, les loisirs et les installations. Ces organismes contribuent en outre de façon plus importante aux fonds des FNP des bases, des escadres ou des unités.

## PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

### Services

- Conditionnement physique
- Sports et loisirs
- Services aux familles
- Initiatives destinées aux jeunes
- Promotion de la santé
- Opérations de déploiement
- Soutien aux déploiements
- Mess

### Faits

- Service de radio et de télévision offert jour et nuit, tous les jours, aux troupes déployées en Europe, au Moyen-Orient, et dans le golfe Persique;
- 30 employés des FNP exécutent les PSP en Bosnie;
- La Ligne d'information sur les missions a reçu près de 10 000 appels en un mois à la suite du déploiement des troupes en Afghanistan;
- En partenariat avec l'État, les FNP ont affecté 81 M\$, tirés des activités de CANEX et du RARM, à la rénovation ou la construction de 44 installations des PSP partout au Canada;
- On compte 43 Centres de ressources pour les familles des militaires au Canada, en Europe et aux États-Unis;
- Plus de 3 500 colis de Noël ont été expédiés aux troupes déployées;
- Tenue de 60 championnats régionaux des FC (plus de 8 500 participants) et de 19 championnats nationaux (plus de 1 750 participants);
- 180 membres des FC ont participé à 12 compétitions du CISM;
- 42 % des employés sont des membres des familles des militaires;
- Les CRFM ont donné 13 000 heures de garde d'enfants en cas d'urgence;
- Plus de 3000 conjointes de militaires ont participé aux cours de langue seconde parrainés par les CRFM;
  - 58 membres du personnel de la promotion de la santé mettent en place de nouveaux programmes de sensibilisation et d'éducation.



## CANEX

### Services

- CANEX exploite 280 magasins et concessions
- Assurance auto et habitation
- Chauffage au mazout
- Plan de crédit sans intérêt
- Programme de fidélisation Club Xtra

### Faits

- Présence au Canada, en Allemagne et en Bosnie;
- Profits réinjectés dans la communauté;
- Redevances versées aux fonds des bases/escadres/unités : 4,3 M\$;
- Environ 200 000 transactions effectuées chaque semaine (à l'exclusion des concessions);
- Ventes de 122,4 M\$;
- Club Xtra : 56 000 membres;
- 250 000 \$ émis en chèques-cadeaux;
- Le plus gros chèque-cadeau du Club Xtra : 1 493,75 \$;
- 10 773 demandes approuvées en vertu du Plan de crédit sans intérêt, pour un total de 8,6 M\$;
- 42 000 polices d'assurance auto et habitation en cours à La Personnelle;
- 25 000 000 litres de mazout vendus et 1,5 M\$ remis aux clients;
- Programme « Que les meilleurs » : garantit les prix les plus bas sur des produits alimentaires essentiels;
- 2,9 M\$ ont été investis dans les rénovations, le matériel et les installations durant l'AF 2001-2002;
- Les 900 employés sont surtout embauchés dans la communauté militaire locale;
- 100 % des profits des ventes réalisées dans le théâtre des opérations déployées sont retournées aux unités des FC.

## RARM

### Services

- Assurance vie et invalidité;
- Services de planification financière;
- Services de counselling financier et d'éducation financière;
- Programmes de la CAPFC;
- Services de REÉR et de REEE

### Faits

- Plus de 109 000 clients détiennent des contrats d'assurance pour 16,7 milliards de dollars;
- Régime d'assurance invalidité prolongé : protège 58 000 militaires de la Force régulière et 30 000 de la Force de réserve;
- Prestations d'assurance vie versées: 21,7 M\$;
- 1 724 ex-militaires reçoivent des prestations d'AIP;
- 1 668 ex-militaires participent au programme de réadaptation du RARM;
- Coût des prestations versées et du soutien accordé en vertu de l'AIP et du programme de réadaptation : 27,6 M\$;
- La CAPFC dispose de 15 M\$ pour aider les membres de la communauté militaire;
- Cours d'éducation financière offerts à tous les nouveaux membres des FC depuis juillet 2000.

---

## DIVISIONS DE SOUTIEN

Plus de 5 000 employés de l'ASPFC bénéficient du soutien des divisions suivantes :

- Ressources humaines
- Finances
- Examen et vérification interne





L'année financière 2001-2002 a également marqué l'aboutissement du projet de recapitalisation des PSP de 162 millions de dollars. Ce projet a été achevé deux ans plus tôt que prévu et dans les limites du budget.

Quant aux opérations de déploiement, la Division des PSP a participé à l'Opération Apollo en offrant aux membres des FC affectés en Afghanistan une gamme complète de services

# DIVISION DES PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL



G.W. Pearson  
Vice-président exécutif  
des programmes de  
soutien du personnel

**MISSION des programmes de soutien du personnel :** « Fournir des services de qualité en éducation physique, loisirs, soutien du moral et de la famille à la communauté des FC. »

Le plan d'activités de la Division des programmes de soutien du personnel (PSP) pour l'année financière 2001-2002 portait principalement sur la prestation de programmes dans le cadre de partenariats dynamiques et mutuellement avantageux avec les bases, les escadres et les unités des Forces canadiennes (FC). Les commandants des bases, les adjudants-chefs des bases et la Division des PSP de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) ont rédigé un « Rapport sur le partenariat » qui devrait être achevé en août 2002. Ce dernier permettra aux bases, escadres et unités de décrire leurs activités des PSP/FNP et de faire des commentaires sur le soutien qu'elles reçoivent de la Division des PSP. Du point de vue des Forces canadiennes (FC), les renseignements contenus dans le rapport habiliteront les commandants à comparer leurs programmes de soutien du personnel à ceux d'autres localités des FC.

«...PRESTATION DE PROGRAMMES DANS LE CADRE DE PARTENARIATS DYNAMIQUES ET MUTUELLEMENT AVANTAGEUX AVEC LES BASES... »

de soutien aux déploiements. Des émissions de radio et de télévision étaient diffusées par satellite en Afghanistan et à bord des Navires canadiens de Sa Majesté dans la mer d'Arabie vingt-quatre heures par jour.

L'Opération Apollo présentait également des défis importants pour le Programme des services aux familles des militaires (PSFM). La Direction des services aux familles des militaires (DSFM) et nos Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM) ont collaboré afin de veiller à ce que les familles des membres des FC déployés en Afghanistan disposent du soutien de première classe qu'elles méritent tant.

## ÉDUCATION PHYSIQUE

### Prestation du programme de conditionnement physique

La prestation des programmes de conditionnement physique des FC aux bases, aux escadres, aux écoles et au Collège militaire royal a connu beaucoup de succès pendant l'année financière 2001-2002. Les moniteurs et le personnel du conditionnement physique et des sports ont continué d'améliorer la qualité des programmes et leur nombre. Les moniteurs de conditionnement physique et de sport ont commencé à suivre le cours de méthodes d'instruction de niveau élémentaire offert par le Centre de développement de l'instruction des Forces canadiennes (CDIFC). De plus, nous avons donné des cours de Qualification militaire de base (QMB) en entraînement physique dans de nouvelles bases comme Gagetown et Halifax.





Côté technique, le Groupe de recrutement des Forces canadiennes a demandé à l'ASPFC de former les moniteurs de conditionnement physique et de sport pour qu'ils puissent enseigner la matière des programmes officiels d'éducation physique dans le cadre du cours Qualification élémentaire en leadership pour tous les chefs d'état-major des armées.

## Centre d'instruction de l'ASPFC

Comme par le passé, le Centre d'instruction de l'ASPFC a offert de la formation de haute qualité en conditionnement physique et en sport. Huit cours de moniteur adjoint d'éducation physique - Niveau élémentaire (quatre à Borden et quatre dans les bases) et six cours de moniteur en activités de loisirs (trois à Borden et trois dans les bases) ont été donnés à du personnel militaire. De plus, quatre cours de familiarisation ont été donnés à des employés des FNP. Le Centre a également offert deux cours à l'intention des officiels du hockey, un cours sur le bandage et un cours de massage. Comme l'an dernier, approximativement 400 étudiants ont suivi de la formation au Centre d'instruction pendant l'année financière 2001-2002.

## Programmes de sports

Pendant l'année financière 2001-2002, des athlètes militaires ont participé à tous les Championnats sportifs régionaux et nationaux des FC prévus au calendrier. Par ailleurs, l'organe directeur national du badminton a reconnu que les FC avaient le même statut qu'une équipe provinciale. Par conséquent, les FC ont formé une équipe étoile, qui a participé au Championnat canadien de badminton.

À l'échelle internationale, l'ASPFC a financé la participation de plus de 180 athlètes des FC à douze championnats du Conseil international du sport militaire (CISM) tenus à travers le monde. À l'appui du brigadier-général Popowych (canadien), vice-président du CISM pour les Amériques, le bureau des sports internationaux de l'ASPFC à Ottawa a été désigné bureau continental pour les Amériques.

La 13<sup>e</sup> Cérémonie annuelle du mérite sportif des Forces canadiennes a eu lieu au Centre des congrès à Ottawa le 3 novembre 2001. Le thème de la soirée était « L'année de l'entraîneur ». Plus de 300 athlètes, officiels et entraîneurs y ont participé.

## RESSOURCES DES PSP

### Normes de service des programmes de soutien du personnel

Le rapport du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) soulignait que les programmes et les services de soutien du personnel n'étaient pas complets et constants dans l'ensemble des FC, particulièrement dans les régions touchées par une réduction des effectifs et une fermeture de base. L'ASPFC a examiné le niveau des services et des programmes offerts dans l'ensemble des FC, portant une attention particulière aux endroits qui ne sont pas des bases, mais où des militaires sont affectés. L'étude a permis de définir les services essentiels des PSP, de signaler les lacunes quant à leur prestation à chaque endroit et de proposer des solutions. Elle comprenait également le coût de la prestation de ces services essentiels à chaque endroit. Les fonds ont été approuvés et le programme a été mis sur pied pendant l'année financière 2001-2002.

### Mess

Le projet Mess branchés à l'an 2000 (MB 2000) a été lancé en juin 2000 à la suite de l'étude sur les mess effectuée en 1995 et de recommandations du CPDNAC. Le projet visait à élaborer un plan de revitalisation du génie des mess, à améliorer la qualité des opérations d'exploitation des mess et à rétablir la satisfaction de la clientèle en ce qui concerne les programmes des mess.

« ...L'ASPFC A FINANCÉ  
LA PARTICIPATION DE  
PLUS DE 180 ATHLÈTES À  
DOUZE CHAMPIONNATS  
À TRAVERS LE MONDE. »



Le projet MB 2000 a débuté par des séances de planification stratégique animées à l'intention des groupes de travail interarmées. Ces groupes se sont penchés sur des questions comme l'importance du changement, les conjonctures actuelles, le changement du profil démographique et des attitudes ainsi que la nécessité de recourir au marketing et à des plans d'activités. Dans le but d'aborder ces problèmes, l'ASPFC élabore un outil de planification d'activités et essaie un logiciel de gestion des mess dans le cadre du projet Gestion des relations avec la clientèle. Cet essai du logiciel a présentement lieu à la BFC Borden.

## Programmes de soutien aux déploiements

La Division des PSP a réussi à fournir au personnel des FC affecté à travers le monde un flot constant de produits et de services qui répondaient à leurs besoins uniques. Elle a d'ailleurs assuré un soutien imprévu considérable à l'Opération Apollo vers la fin de l'année financière 2001-2002.

« ...UN SOUTIEN IMPRÉVU  
CONSIDÉRABLE À  
L'OPÉRATION APOLLO VERS  
LA FIN DE L'ANNÉE  
FINANCIÈRE 2001-2002. »

Le service de radiotélévision des Forces canadiennes (RTVFC) a pris de l'ampleur en Bosnie; quatre nouvelles stations terrestres ont été installées, soit à Sarajevo, Banja Luka, Sipivo et Glamoc, portant donc maintenant le compte à neuf stations terrestres en Bosnie. La station située à Coralici, qui a cessé ses opérations lors de la fermeture du camp, a été déplacée au poste d'observation à Bihac. La RTVFC est offerte dans les opérations de déploiement et des fonds ont été débloqués pour offrir pour la première fois la télévision par satellite 24 heures par jour à la SFC Alert.

Dans le cadre de la mise sur pied de l'Opération Apollo vers la fin de l'année financière 2001-2002, des services de presse et de médias ont été établis et de l'équipement de conditionnement physique, de sport et de mess a été fourni dans les trois camps canadiens situés dans trois pays de la région de l'Asie du sud-ouest. Les membres ont de plus profité de fonds pour le programme de repos et récréation (R et R).

Le programme de tournées de spectacles de l'ASPFC a divertit les forces déployées à la SFC Alert, la SFC Goose Bay, en Érythrée et en Bosnie. En raison d'exigences opérationnelles de dernière minute, la tournée prévue dans le golfe Persique pour le NCSM Winnipeg a été annulée. Pour la deuxième année consécutive, la tournée de spectacles de Noël au Moyen-Orient qui se rend au camp Ziouani en Israël et à la Force multinationale et Observateurs en Égypte n'a pas été approuvée à cause du niveau élevé de menace en Israël.

Depuis que l'ASPFC a pris les guides de l'Opération Père Noël en 1998, le nombre de colis distribués aux troupes déployées pendant la période des fêtes dépasse toutes les années précédentes. En 2001-2002 :

- Un total de 4 357 colis ont été distribués dans 15 endroits de déploiement.
- Des colis de l'Opération Père Noël ont été envoyés aux Navires canadiens de Sa Majesté Toronto, Iroquois, Preserver, Halifax et Charlottetown déployés pendant la guerre au terrorisme.
- De nouveau, 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) ont participé à l'emballage et à l'expédition des colis de Noël.
- L'Opération Père Noël a accumulé plus de 117 000 articles pour les colis de Noël et la majorité étaient des dons.
- La valeur totale estimée de l'Opération Père Noël est passée de 300 000 \$ l'an dernier à 430 000 \$.

## Opérations de déploiement de l'ASPFC

En septembre 2000, les employés de l'ASPFC à Ottawa ont assumé la responsabilité de la prestation des services de bien-être aux troupes de la

Force opérationnelle en Bosnie-Herzégovine (FOBH). Ces services comprennent le programme d'indemnité de retour au domicile (IRD), le programme de repos et récréation (R et R), les services de cantine et

« ...L'APPROCHE DE LA  
PRESTATION DE SERVICES  
DE BIEN-ÊTRE PAR DU  
PERSONNEL CIVIL DANS LE  
THÉÂTRE DES OPÉRATIONS  
EST UNE RÉUSSITE. »



d'entrepôt ainsi que les programmes de conditionnement physique et de sport. Trente employés de l'ASPFC travaillent présentement pour le commandant de la FOBH.

Dans le but de préparer les employés aux fonctions de leur poste au sein de la FOBH, l'ASPFC donne des séances de formation semestrielles à Saint-Jean. Elles durent deux semaines et comprennent un processus de sélection. L'ASPFC a aussi ajouté les séances de formation suivantes :

- Une séance de formation de huit jours en Europe pour les employés assurant les services de déplacement, afin qu'ils se familiarisent avec les occasions de voyage en Europe.
- Une visite de deux jours chez NATEX pour les employés de CANEX, afin qu'ils puissent se familiariser avec les activités du fournisseur principal de la FOBH.

Selon les rapports des autorités militaires, l'approche de la prestation de services de bien-être par du personnel civil dans le théâtre des opérations est une réussite. L'ASPFC travaille présentement avec ces autorités dans le but d'introduire ce programme dans d'autres opérations de déploiement.



## Loisirs communautaires

Les programmes de loisirs continuent de jouer un rôle vital dans les questions de qualité de vie dans les communautés militaires. Le nombre de programmes et services a augmenté à l'échelle locale au cours de l'année financière 2001-2002. En conséquence, plusieurs localités ont embauché du personnel de gestion des loisirs. La conférence bisannuelle tenue à l'USS Saint-Jean en octobre 2000 a connu un franc succès. Elle regroupait des professionnels des loisirs des FC qui ont partagé des histoires de réussite, été informés des derniers développements et ont discuté de problèmes courants.

## Services à la jeunesse

L'ASPFC attend l'approbation d'affectation de fonds pour renforcer la prestation des programmes et des services destinés aux jeunes à l'échelle locale. Au cours de l'année, plusieurs initiatives ont été lancées à l'intention des jeunes des familles des militaires, à savoir :

- De concert avec la Direction des services aux familles des militaires, adoption d'une approche intégrée de prestation des programmes et des services destinés aux jeunes.
- L'établissement de relations de travail entre l'ASPFC et le Grand prévôt des FC en vue de sensibiliser la Police militaire aux préoccupations des jeunes et développer des moyens efficaces de former des partenariats avec les jeunes et ceux qui les représentent dans la communauté.
- L'instauration, à l'échelle nationale, d'une initiative intitulée *En mouvement*, programme sportif de base conçu dans le but d'accroître les possibilités d'activités sportives des jeunes femmes inactives.
- Le programme de remise de prix à des jeunes bénévoles à l'échelle nationale, qui vise à reconnaître le leadership des jeunes de la communauté militaire.
- Le programme fournissant des ordinateurs et des services Internet aux centres de jeunes au Canada.



## Construction des PSP

Cette année financière marque l'achèvement du projet de recapitalisation de 162 millions de dollars financé par l'État et les FNP. Ces fonds ont servi à rénover ou à construire 44 installations ultramodernes, dont des gymnases, des arénas et des centres communautaires dans les bases et escadres à travers le Canada. Vers la fin de l'année financière 2001-2002, des projets individuels dont le coût s'élevait à 160 millions de dollars étaient achevés. On s'attend à dépenser 800 000 dollars cette année.



Centre communautaire de Halifax

## Sommaire du projet de recapitalisation des PSP

MARS 2002

ACHEVÉS (PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE)

Greenwood – Centre communautaire	1 M\$
Collège d'état-major – Centre sportif	1,3 M\$
Borden – Aréna	3,5 M\$
CMR – Aréna	1 M\$
Cold Lake – Centre sportif	12,8 M\$
Comox – Centre sportif	10,5 M\$
Comox – Aréna	1 M\$
Edmonton – Centre communautaire	3,5 M\$
Gagetown – Aréna	1 M\$
Valcartier – Aréna	1 M\$

Bagotville – Centre communautaire	2,2 M\$
Bagotville – Gymnase	3,2 M\$
Borden – Complexe sportif	6 M\$
Edmonton – Gymnase et piscine	1,6 M\$
Edmonton – Aréna	1,4 M\$
Esquimalt – Centre communautaire	2,4 M\$
Gagetown – Complexe sportif	8,7 M\$
Gander – Gymnase	1,6 M\$
Greenwood – Gymnase et piscine	8,7 M\$
Arsenal maritime de Halifax – Gymnase	4,8 M\$
Kingston – Centre communautaire	2,1 M\$
Petawawa – Complexe sportif	9,3 M\$
Petawawa – Centre communautaire	3 M\$
Petawawa – Aréna	4,7 M\$
Shilo – Gymnase	3 M\$
Valcartier – Complexe sportif	7,5 M\$
Valcartier – Centre communautaire	3,8 M\$
Wainwright – Gymnase	2,3 M\$

### ACHEVÉS PENDANT L'AF 2001-2002

Halifax – Gymnase Stadacona	4,1 M\$
Montréal – Centre sportif	3,1 M\$
Winnipeg – Gymnase	3,8 M\$
Trenton – Gymnase	2,5 M\$
Kingston – Centre sportif de la communauté militaire	15,8 M\$
Meaford – Gymnase et CRFM	2,7 M\$
Trenton – Centre sportif	2,3 M\$
Borden – Installations sportives extérieures	3,1 M\$
Esquimalt – Rénovation du gymnase et agrandissement de la piscine	3,5 M\$
Trenton – Aréna	3,9 M\$
Halifax – Centre communautaire	4,6 M\$
Gagetown – Centre communautaire	0,8 M\$
Goose Bay – Installations des PSP	1 M\$

### EN CONSTRUCTION

Toronto – Installations des PSP	0,5 M\$
---------------------------------	---------

### EN ATTENTE

Shilo – Aréna	0,4 M\$
St.John's – Revêtement de sol pour les sports	0,2 M\$



## POLITIQUE, PLANS ET PROJETS

### Commandites

Pendant l'année financière 2001-2002, nous avons maintenu la valeur du programme de commandite des FNP/FC au même niveau que pendant l'année financière 2000-2001. Le travail préliminaire accompli fournit une base à partir de laquelle le programme pourra se développer. Une politique sur le bien-être et le maintien du moral, qui régit les commandites des FNP, a été insérée dans le volume 1, Gouvernance et administration, du Manuel du bien-être et du maintien du moral. De plus, un cours sur les commandites a été offert dans le but d'éduquer et de former des agents de commandites officiels dans les bases, escadres et unités. Des systèmes financiers ont également été mis en place afin de déterminer la valeur totale des commandites des FNP dans l'ensemble des FC.

### Journaux militaires non officiels

Lors de la récente conférence de l'ASPFC, nous avons établi un dialogue avec la communauté des journaux militaires non officiels des FC. En conséquence, nous avons accepté de participer à la coordination de la formation au nom du personnel des FNP des journaux et d'agir comme point de contact pour les annonceurs nationaux qui désirent vendre des produits et des services par le biais des journaux communautaires des FC. L'ASPFC, en collaboration avec le Directeur général – Affaires publiques (DGAP), étudie des moyens qui permettraient à ces journaux de bases, escadres et unités d'améliorer leur capacité de communiquer avec les communautés des FC qu'elles servent.

« ...LA DSFM A CRÉÉ DES  
POSTES DE REPRÉSENTANTS  
RÉGIONAUX SUR LE  
TERRAIN PARTOUT AU  
CANADA... »

## DIRECTION DES SERVICES AUX FAMILLES DES MILITAIRES

### Programme des services aux familles des militaires (PSFM)

L'année qui se termine en a été une de réflexion, de changement et de croissance pour la Division des PSP de l'ASPFC, en particulier pour la Direction des services aux familles des militaires (DSFM), chargée

de l'exécution du Programme des services aux familles des militaires (PSFM). Le Chef – Service d'examen du ministère de la Défense nationale a effectué une évaluation du PSFM qui a mis en lumière certains accomplissements du programme et souligné ce qui restait à faire. L'établissement du Groupe de travail sur la révision des services aux familles (GTRSF)—formé d'intervenants clés, des représentants élus des conseils d'administration et de membres du personnel des Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM)—constitue une tribune nous permettant de travailler tous ensemble et de fournir des services d'une qualité exceptionnelle aux communautés des FC au Canada et à l'étranger.

### Formation et perfectionnement

La DSFM a fourni aide et financement à la formation donnée à l'échelle régionale au personnel et aux bénévoles par les CRFM/C de l'Europe, de la région des Prairies, du Pacifique et de l'Atlantique. Les conférences organisées par les CRFM/C Esquimalt, ceux de la Colombie-Britannique, de la Nouvelle-Écosse et de Geilenkirchen en Allemagne, ont été cotées comme étant les meilleures à ce jour par les participants.

Les nouveaux directeurs exécutifs des CRFM bénéficient maintenant d'une séance d'orientation de deux jours donnée au QG ASPFC à Ottawa. Les coordonnatrices des programmes et des services se chargent de la conduite de la séance. Durant l'année, nous avons donné deux séances de formation pratique qui ont en outre amélioré les communications et les relations de travail.

### Représentants régionaux – La voie à suivre

Depuis l'automne 2002, la DSFM aborde le soutien aux CRFM du pays d'une nouvelle manière. Dans la foulée du succès remporté par la création d'un poste de représentant régional en Europe, la DSFM a créé des postes de représentants régionaux sur le terrain partout au Canada, afin d'améliorer la capacité des CRFM de servir leur communauté des FC. Les représentants régionaux de la DSFM sont établis dans les régions de l'Atlantique et de l'Est. Au cours de la prochaine





année, des représentants seront recrutés pour les régions de l'Ontario, des Prairies, et du Pacifique. Être ainsi axés sur les régions garantira une communication régulière entre les CRFM et favorisera le soutien en matière de collectes de fonds, de planification d'activités, de perfectionnement des membres des conseils, des opérations financières et de gestion des ressources humaines.

## Prévention de la violence familiale

Durant l'année, la DSFM a émis une politique et des normes à l'intention des Centres de ressources pour les familles des militaires. Le document réitérait l'engagement des Centres à l'égard de la prévention de la violence familiale.

Dans le cadre du Service de prévention et d'intervention, les CRFM mettent sur pied des groupes d'entraide dans le but de répondre aux besoins des membres de la communauté en ce qui concerne le contrôle des comportements pouvant mener à la violence ou la façon de faire face à une relation de violence. Des ressources et du matériel éducatif récents sont offerts et mis en évidence dans les CRFM qui tiennent aussi un atelier annuel sur la prévention de la violence familiale.

Le directeur des services aux familles des militaires est membre du Comité consultatif sur la violence familiale des Forces canadiennes. Le Comité a conseillé les FC au moment de la rédaction de la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) pertinente et sur le Plan d'action contre la violence familiale.

## Gestion des risques

Le projet de gestion des risques du PSFM vise à affermir le but du Plan opérationnel, qui consiste à fournir « une démarche coordonnée, cohérente et efficace au soutien des familles des militaires ». Le projet tente également de répondre aux inquiétudes exprimées par les membres du personnel et les bénévoles des CRFM concernant leur exposition, et celle de l'organisation, à différentes formes de responsabilité.

Le principal but du projet de gestion des risques du PSFM est de donner aux CRFM des renseignements, des outils et le soutien qui leur permettra de créer, d'instaurer, de surveiller et d'améliorer un plan exhaustif de gestion des risques. L'information nécessaire sera communiquée aux Centres en septembre 2002.

## Modèle national de programmes et de services à la jeunesse

Cette année, en consultation avec bon nombre d'organismes pour les jeunes, les PSP ont amorcé l'élaboration d'un Modèle national de programmes et de services destinés aux jeunes des communautés des FC.

L'objectif est d'élaborer un modèle qui reflète les besoins et les intérêts des jeunes âgés de 12 à 18 ans, et qui y répond. L'approche adoptée exige que des représentants de différentes sections de l'ASPFC travaillent de concert avec les CRFM pour aborder la prestation des programmes destinés aux jeunes des communautés des FC de façon systématique, intégrée et directe. On prévoit lancer le modèle durant la prochaine année financière.

« ...DIFFÉRENTES SECTIONS DE L'ASPFC TRAVAILLENT DE CONCERT AVEC LES CRFM POUR ABORDER LA PRESTATION DES PROGRAMMES... DE FAÇON SYSTÉMATIQUE, INTÉGRÉE ET DIRECTE. »

## Service de garde en cas d'urgence

Le Service de garde en cas d'urgence s'est révélé essentiel aux familles des membres des Forces canadiennes, étant donné l'accroissement du rythme auquel se sont déroulés les déploiements au cours de la dernière année. En utilisant cette précieuse ressource, les CRFM/C ont contribué à l'atteinte des besoins opérationnels des FC en donnant des services de garde d'enfants. Les CRFM/C ont donné des services d'urgence en temps opportun aux familles ainsi que des services de répit-gardiennage durant les périodes de longue séparation des conjoints.



## Ligne d'information sur les missions

Au regard des événements de la dernière année, la LIM s'est révélée une ressource précieuse et utile pour les familles des membres des FC. Conséquemment à la tragédie du 11 septembre et au déploiement subséquent des troupes des FC en Afghanistan, la LIM a enregistré près de 10 000 appels en un mois. L'attaque terroriste a donné à la LIM l'occasion d'élargir sa portée. Ainsi :

« CONSÉQUEMMENT  
À LA TRAGÉDIE DU  
11 SEPTEMBRE...LA LIM  
A ENREGISTRÉ ENVIRON  
10 000 APPELS PAR MOIS. »

- Les troupes déployés sur des navires ont pu communiquer avec leurs familles et amis en ligne et leur donner des renseignements pertinents et de l'aide.
- Les heures d'exploitation de la LIM ont été étendues durant six mois afin de répondre à la demande croissante et soutenir les familles des membres des FC qui se trouvaient sous différents fuseaux horaires.
- Le Journal personnel pour le déploiement s'est ajouté à la liste de publications de la Ligne d'information sur les missions (LIM). Le Journal, qui est aussi un livre d'activités, a connu un franc succès.
- Un deuxième cahier d'activités destiné aux enfants d'âge préscolaire devrait être diffusé en 2002-2003.

## Services aux déploiements

En 2001-2002, le nombre accru de déploiements a exigé des fournisseurs de services de tous les niveaux de l'organisation une coopération concertée à l'appui des familles des membres des FC. Les coordonnateurs de la prévention et de l'intervention des CRFM/C se sont rendus dans les Centres où leurs services étaient les plus pressants. La DMFS a alloué des fonds supplémentaires aux CRFM/C pour leur permettre de fournir de l'information, des ressources, des services de garde et d'autres services additionnels directement aux familles. La forte demande de services a mis à l'épreuve la portée de notre engagement, la résilience de notre organisation et la débrouillardise des fournisseurs de services. Grâce à la coopération, nous avons été en mesure de relever le défi.

## Services virtuels

L'élaboration d'un site Web visant à donner aux familles des membres des FC affectés dans différentes régions d'Europe de l'information et des ressources a été une tâche des plus stimulante. Le projet est presque terminé et le lancement est prévu pour l'année financière 2002-2003.

## Enseignement des langues secondes

Le programme de cours de l'Enseignement des langues secondes (ELS) a été révisé en partie en 2001 afin d'adapter le contenu à la réalité des familles et de le rendre plus convivial. Le succès remporté par le service, ainsi que la reconnaissance de la valeur du nouveau cours se constatent à la lumière du taux élevé de participation.

- En 2001, plus de 3 000 conjoints civils des membres des Forces canadiennes ont participé au programme d'Enseignement des langues secondes dans les Centres de ressources pour les familles des militaires au Canada et en Europe.

## PERFORMANCE HUMAINE ET PROMOTION DE LA SANTÉ

### Performance humaine/recherche et développement

En plus des normes des FC actuelles pour les pompiers, les techniciens en recherche et sauvetage, le Commandement de la Force terrestre et les normes minimales de conditionnement physique des FC, au cours de la dernière année, le directeur de la performance humaine et de la promotion de la santé (DPHPS) a élaboré et mis en œuvre des programmes d'entraînement connexes. Ces programmes comptent le manuel de conditionnement physique pour l'Armée de terre, le manuel *En forme pour combattre les incendies* et le programme d'entraînement physique à l'intention des recrues. Tous les programmes sont considérés comme des ressources précieuses permettant d'aider les membres à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels de conditionnement physique.

« ...AIDER LES MEMBRES  
À ATTEINDRE LEURS  
OBJECTIFS PERSONNELS ET  
PROFESSIONNELS DE  
CONDITIONNEMENT  
PHYSIQUE. »

La validation des normes minimales de conditionnement physique des FC est terminée et a été présentée au Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) (SMA(RH-Mil)) ainsi qu'à chaque chef d'état-major des armées. Le SMA(RH-Mil) détermine présentement dans quelle mesure la recherche et le développement auront des répercussions sur l'approche actuelle des FC quant aux normes minimales de conditionnement physique.

Pour la première fois, le personnel du conditionnement physique des PSP offrira des séances de conditionnement physique et de mieux-être aux participants des cours pour les recrues et les chefs subalternes. Ces séances veilleront à ce que les membres des FC reçoivent cette formation, non seulement dès leur enrôlement, mais aussi pendant toute leur carrière de militaire du rang.

Le DPHPS supervise également d'autres initiatives de recherche, notamment :

- le vieillissement et la performance
- les normes de sélection des pompiers
- l'hyperoxie et les appareils respiratoires autonomes
- le programme de conditionnement physique pour le cours Qualification élémentaire en leadership
- la grossesse et l'exercice
- les normes de maintien de la condition physique pour les plongeurs des FC

## Promotion de la santé

En juillet 2001, l'ASPFC a conclu une entente avec le Directeur général – Services de santé (DGS San) portant sur le niveau de service pour la prestation aux bases et aux escadres des FC d'un programme de promotion de la santé financé par l'État et intitulé *Énergiser les Forces*. Ce programme est mené à bien par l'ASPFC; cependant, le DGS San demeure responsable de l'élaboration du programme et de la politique. La Division des PSP finalise la constitution de l'équipe d'experts en promotion de la santé qui sera chargée de la prestation du programme au Canada et en Europe.

Alors que d'autres services médicaux des FC se concentrent sur le traitement des blessures, des maladies et des dysfonctions sociales, selon le modèle de continuum des soins des Services de santé des FC, la Section de la promotion de la santé enseigne la prévention des

maladies et des choix de style de vie nuisibles pour la santé. La promotion de la santé vise à réduire les comportements à risque élevé comme l'usage du tabac, la toxicomanie et les pratiques sexuelles dangereuses. Elle promouvoit aussi l'activité physique, le contrôle du poids, la gestion du stress et l'établissement de relations interpersonnelles saines. Le programme, conçu à l'intention des membres des FC et de toute l'équipe de la Défense, est de nature volontaire.

Les experts de la promotion de la santé de la Division des PSP s'associent à d'autres professionnels des PSP et des FC pour offrir des programmes composés d'au moins dix éléments, notamment :

- l'activité physique
- la gestion du poids
- la nutrition
- la gestion du stress
- la désaccoutumance au tabac
- la vie sans toxicomanies
- la prévention des blessures et de la violence
- la prévention du suicide
- la santé sexuelle
- la santé spirituelle

« ...LA SECTION DE LA PROMOTION DE LA SANTÉ ENSEIGNE LA PRÉVENTION DES MALADIES ET DES CHOIX DE STYLE DE VIE NUISIBLES POUR LA SANTÉ. »

## SOMMAIRE

En résumé, les membres de la Division des PSP sont fiers des services qu'ils offrent en partenariat avec les bases, les escadres et les unités des FC. Nous sommes tout aussi fiers de la relation de travail que nous avons développée avec CANEX, le RARM et nos Centres de ressources pour les familles des militaires.

Le vice-président exécutif des programmes de soutien du personnel,



G.W. Pearson





## DIVISION DE CANEX



Michel Lemoine  
Président de CANEX

**MISSION DE CANEX :** « Assurer la disponibilité de produits et de services à prix concurrentiels qui répondent aux besoins de nos clients tout en générant des revenus pour les bases, les escadres et les unités. »

Après 34 années d'activités, CANEX poursuit son histoire à succès comme fournisseur de biens et services au détail aux Forces canadiennes (FC).

Fondée en 1968, CANEX a subi bon nombre de changements en raison, notamment, de sa restructuration et des forces du marché.

L'importante réduction des effectifs des FC, vers la fin des années 90, a diminué de moitié notre volume d'activité. Par surcroît, des concurrents agressifs nous attaquaient de tous côtés.

Malgré tout, nos gens ont accepté de relever le défi, et nous avons mis en place, depuis 1997, une série d'initiatives axées sur le client, dont les suivantes :

« ...NOUS AVONS MIS EN  
PLACE UNE SÉRIE  
D'INITIATIVES  
AXÉES SUR LE CLIENT... »

**Programme du meilleur prix** – garantit le prix le plus bas sur divers produits alimentaires de base, tels que le lait, le pain et le beurre.

**Club Xtra** – notre programme de fidélisation de nos 56 000 membres, qui récompense nos meilleurs clients par des remises sur leurs achats. Ces remises dépassent maintenant 250 000 \$ par année.

**Plan de crédit sans intérêt** – en 2001, nous avons bonifié notre Plan de crédit sans intérêt, qui remportait déjà un franc succès, en y ajoutant la possibilité de remboursement sur 24 mois. Cela permet dorénavant à nos clients de faire de plus petits versements mensuels pour des frais d'administration minimums de 5 pour 100 du prêt accordé. Ces frais administratifs sont remboursables si le solde est acquitté en entier dans les 12 mois. Un total de 1 047 clients a profité de cette possibilité jusqu'à maintenant.

**Franchises de service alimentaire** – implantation continue de franchises alimentaires réputées et de qualité dans les bases et les escadres des FC (c.-à-d. Tim Hortons, Pizza Hut, Harvey's, Chalet Suisse, Subway et Robin's Donuts).

**Modernisation des points de vente** – investissement de 15,5 millions de dollars depuis cinq ans pour moderniser et rénover nos magasins et rehausser ainsi l'expérience de magasinage. Au cours de l'année financière 2001-2002, nous avons dépensé 2,9 millions de dollars dans 36 points de vente.

**Revenus accrus pour les fonds des bases et des escadres** – les redevances versées sont passées de 3,6 millions de dollars en 2000-2001 à 4,3 millions de dollars en 2001-2002. Le total des redevances versées depuis 1997 est de 18,8 millions de dollars.

**Amélioration de la GI/TI** – l'implantation d'un logiciel à la fine pointe pour les terminaux de point de vente (SMS), qui nous permet de prendre des décisions d'achat en fonction des besoins du client. Cela a entraîné un gain de productivité chez les employés de 8,2 pour 100, équivalant à 114 002 \$, et a fait passer la rotation des stocks de 5,5 fois en 2000-2001 à 5,6 fois en 2001-2002.





**Opérations en Bosnie** – faisant partie de la section des opérations de déploiement de l'ASPFC, CANEX exploite maintenant des cantines à six endroits en Bosnie où sont stationnées des troupes des FC. Cette activité a généré des ventes en gros de plus de 5 millions de dollars et apporté des revenus substantiels aux fonds des unités.

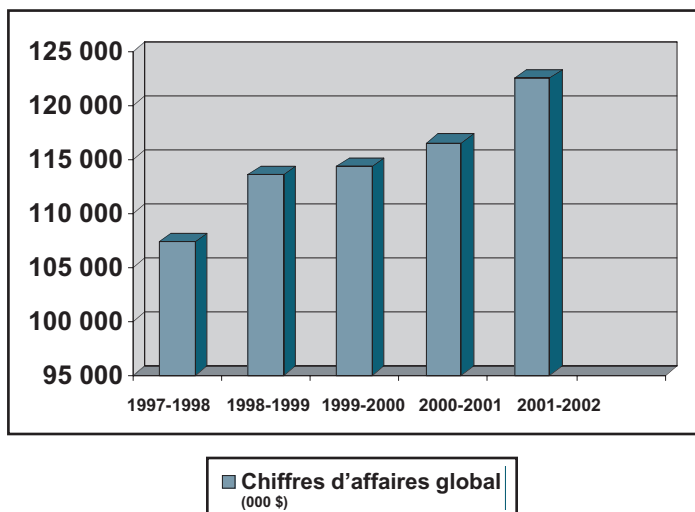
**NATEX** – les ventes dans les économats de l'OTAN que CANEX exploite en Allemagne sont passées de 24,4 millions de dollars en 1997-1998 à 35,5 millions de dollars en 2001-2002.

**Couronner la clientèle** – depuis septembre 2001, nos employés suivent une séance de formation conçue pour faire d'eux des spécialistes de la satisfaction de la clientèle. De nos 1 200 employés, 406 ont déjà reçu cette formation, et ce sera le cas des 794 autres au cours de la prochaine année financière.

« ...NOS EMPLOYÉS SUIVENT UNE SÉANCE DE FORMATION CONÇUE POUR FAIRE D'EUX DES SPÉCIALISTES DE LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE. »

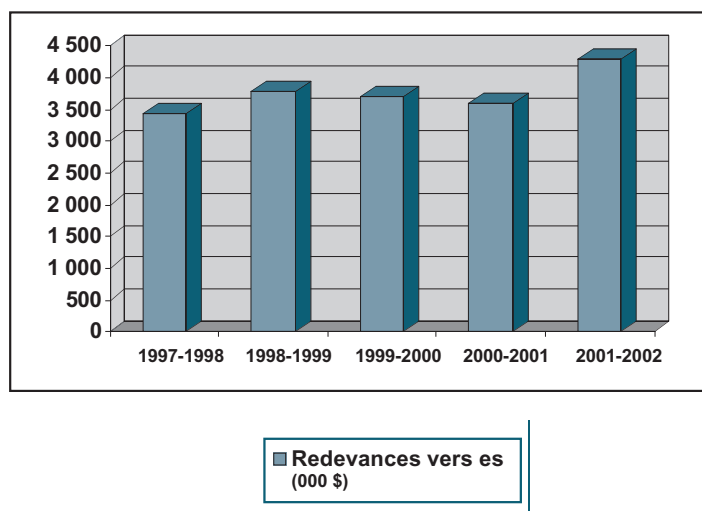
Le succès de ces initiatives est manifeste dans les états financiers ci-joints. Voici les faits saillants :

FIGURE 1



**Figure 1** : Le chiffre d'affaires a augmenté de 5,1 pour 100, passant de 116,5 millions de dollars en 2000-2001 à 122,4 millions de dollars en 2001-2002.

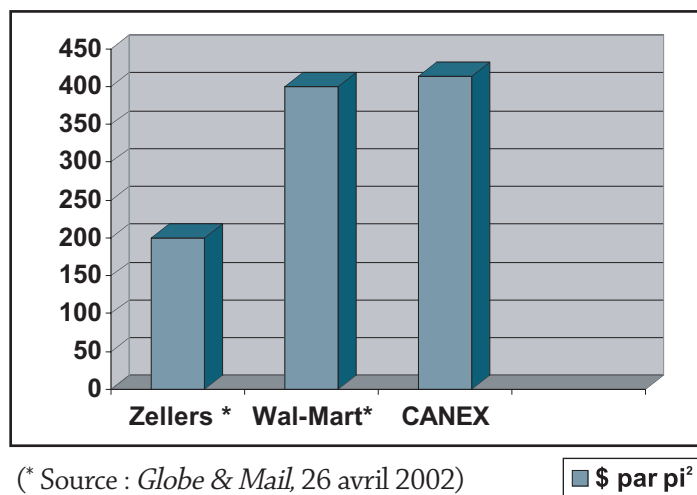
FIGURE 2



**Figure 2** : Les redevances versées aux bases et aux escadres ont augmenté de 19,4 pour 100, passant de 3,6 millions de dollars en 2000-2001 à 4,3 millions de dollars en 2001-2002.

Les produits d'exploitation ont augmenté de 5 pour 100, passant de 32,8 millions de dollars en 2000-2001 à 34,5 millions de dollars en 2001-2002.

FIGURE 3



(\* Source : *Globe & Mail*, 26 avril 2002)

**Figure 3** : Les ventes par pied carré de surface de vente (pour les commerces au Canada) sont passées de 391 \$ le pi² en 2000-2001 à 414 \$ le pi² en 2001-2002. Cela place CANEX parmi les meilleurs de l'industrie quant à ce repère important.





Comptant 1 200 employés en poste au Canada, en Allemagne et en Bosnie, CANEX occupe une position unique pour offrir de meilleurs services et de nouveaux produits à ses clients. Faisant partie de l'ASPFC, CANEX s'efforce de trouver des façons d'accroître ses revenus de manière à pouvoir apporter d'autres améliorations dans les bases et les escadres.

En regardant vers l'avenir, notre vision est claire : nous sommes fiers de notre devise *À votre service*. Nous ferons tout en notre pouvoir pour gagner la confiance de nos clients grâce à l'amélioration de nos installations, de notre sélection de produits et de notre service.

Le président de CANEX,



Michel A. Lemoine



## FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE 2001-2002



# DIVISION DU RARM



Pierre Lemay  
Président des Services financiers  
du RARM

**MISSION DU RARM :** « Offrir des produits et des services financiers de haute qualité, lesquels sont recherchés par les membres actifs et retraités des FC, ainsi que par leurs familles, à un coût-avantage comparable à celui des produits et services qu'on trouve sur le marché. »

Les Services financiers du RARM ont terminé, au cours de l'année financière 2001-2002, leur 32<sup>e</sup> année consacrée à fournir des produits et des services financiers de haute qualité aux membres actifs et retraités des Forces canadiennes (FC) ainsi qu'à leurs familles. Conjointement avec l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), ils ont aussi fait beaucoup pour améliorer la qualité de vie des communautés militaires et pour contribuer à l'efficacité opérationnelle des Forces canadiennes.

« ...FOURNIR DES  
PRODUITS ET DES SERVICES  
FINANCIERS DE HAUTE  
QUALITÉ... »

### Services d'assurance

- Le nombre d'adhérents à l'assurance vie temporaire du RARM est passé de 106 000 à près de 109 000.
- Le montant total des assurances en vigueur a augmenté pour s'établir à 16,7 milliards de dollars.
- La couverture de l'assurance vie pour les enfants à charge est passée de 8 000 \$ à 10 000 \$ – sans hausse des primes.
- L'assurance invalidité prolongée (AIP) du RARM continue de protéger quelque 58 000 membres de la Force régulière et 30 000 membres de la Force de réserve.
- Les prestations d'assurance vie versées aux bénéficiaires ont augmenté pour atteindre 21,7 millions de dollars.
- Les programmes relatifs à l'AIP ont versé 27,6 millions en indemnités et en soutien direct à la réadaptation professionnelle à d'anciens membres des FC.
- En décembre 2001, 1 724 anciens membres touchaient des indemnités d'AIP. Parmi eux, 1 668 participaient au programme de réadaptation professionnelle.



## Planification financière, counselling financier et éducation financière

- Six nouveaux bureaux du RARM ont été ouverts et trois autres, agrandis.
- Quinze bureaux situés à divers endroits au Canada offrent maintenant des services financiers aux communautés militaires.
- Le nombre de clients pour la planification financière a fait un bond de 50 pour 100 pour atteindre le chiffre de 1 500.
- Les fonds gérés ont aussi bondi de 50 pour 100 pour atteindre 15 millions de dollars.
- Près de 1 000 personnes reçoivent de l'assistance dans le cadre du programme de counselling financier.
- En outre, depuis juillet 2001, le RARM a donné une formation structurée en gestion des finances personnelles à 1 900 recrues et élèves-officiers.

## Le soutien à Ottawa

Pour être en mesure de fournir le soutien administratif et technique nécessaire au nombre croissant d'employés dans les bases et les escadres, le RARM a établi – avec l'aide de ses partenaires des ressources humaines et des finances de l'ASPFC – ses propres services des ressources humaines, de comptabilité et de GI/TI (y compris le site Web [www.sisip.com](http://www.sisip.com)).

## Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes (CAPFC)

La Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes (CAPFC) fournit de l'aide financière à quelque 5 500 membres des Forces canadiennes, dont :

- 1,4 millions de dollars en prêts et allocations d'urgence;
- 1,6 millions de dollars en prêts d'études;
- 9,5 millions de dollars en prêts d'auto-amélioration.



## La contribution à la qualité de vie des membres des Forces canadiennes

En plus de ses produits et services, le RARM continue de fournir une aide financière appréciable pour améliorer la qualité de vie des membres de la communauté militaire. Au cours de l'année 2001, le RARM :

- A contribué pour 20 millions de dollars au programme d'infrastructure des PSP, pour de nouveaux gymnases, piscines, centres communautaires et arénas destinés aux membres des FC.
- A fourni 500 000 \$ dans le cadre des subventions de l'ASPFC aux unités.
- A appuyé la Cérémonie annuelle du mérite sportif des FC et l'Opération Père Noël.

## L'AVENIR

Au cours de la prochaine année financière, le RARM complétera son réseau de 17 bureaux et accroîtra ses activités de communication ainsi que sa présence au sein de la communauté militaire. En regardant vers l'avenir, le RARM demeure confiant et déterminé à offrir aux familles des membres des FC « les meilleures solutions financières pour aujourd'hui... et pour demain ».

Le président des Services financiers du RARM,

Pierre Lemay



# DIVISION DES RESSOURCES HUMAINES



Gérard Étienne  
Vice-président  
des ressources humaines

**MISSION des ressources humaines :**  
« Fournir des programmes de ressources humaines axés sur la clientèle à l'appui de CANEX, du RARM et des PSP et de l'efficacité opérationnelle de l'ASPFC et des FNP. »

Au cours de la dernière année, la Division des ressources humaines (RH), qui fait partie de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), a contribué à matérialiser la devise de l'Agence, *À votre service*. Nous avons veillé surtout à améliorer le service à la clientèle et la satisfaction de celle-ci. Par conséquent, nous avons défini le modèle de prestation de services qui permettrait le mieux au RARM, à CANEX, aux PSP et à d'autres établissements des FNP et de l'ASPFC d'atteindre leurs objectifs opérationnels.

La mission de la Division des RH constitue un élément essentiel du plan stratégique de l'ASPFC, qui affirme la primauté du client. Notre travail consiste à servir les clients. La Division des RH réalise donc sa mission au moyen d'une équipe d'employés enthousiastes, responsables et compétents.

Dans le but de réussir, la Division des RH doit être perçue comme étant un partenaire important et un agent influenceur. Nous n'aimons pas penser que notre Division est un service de police. Nous croyons cependant que l'acronyme « **COPS** » décrit bien les fonctions et les forces principales des RH :

**Culture :** la promotion des opinions, des valeurs, des normes et du style de gestion de l'organisation.

**Organisation :** la structure, les domaines d'activité et les rapports hiérarchiques de l'organisation.

**Personnel :** les niveaux de compétence, le potentiel du personnel et la capacité de gestion de l'organisation.

**Systèmes :** les programmes de RH axés sur les employés qui traduisent la stratégie dans des domaines comme les communications, la formation, les récompenses et le perfectionnement professionnel.

Nous, de la Division des RH, développons une relation individuelle avec nos clients afin répondre à leurs besoins particuliers. Reconnaissant qu'une approche universelle ne s'applique pas à tous, nous nous efforçons de comprendre nos clients et de répondre à leurs besoins en fonction de leur cadre de travail.

## RENFORCER NOTRE ÉQUIPE

Nous reconnaissons que les employés sont aussi des clients. Les employés de l'ASPFC sont indispensables au succès de l'Agence dans la prestation des services à la communauté des FC. Ils sont les fournisseurs de première ligne, le visage de l'Agence. Le personnel joue sans aucun doute un rôle déterminant. Pour cette raison, nous avons mis sur pied au cours de l'année financière 2001-2002 des programmes visant à attirer des employés, à les maintenir en fonction et à les motiver.

La rémunération est toujours une question importante pour les employés. Nous avons donc entrepris un examen complet de toutes les structures salariales des postes de catégorie II et de catégorie I. Les résultats des postes de catégorie I, notamment ceux de moniteur de conditionnement





physique, de commis à la comptabilité et d'adjoint aux RH, ont été négociés avec les syndicats. Il était nécessaire de le faire afin de respecter le processus d'évaluation des emplois et l'équité salariale. Grâce à cet examen, le roulement du personnel causé par la rémunération a diminué.

De plus, nous avons mis en place une rémunération au rendement et de nouvelles grilles salariales pour les postes de gestionnaire des PSP. Conformément à la politique salariale de l'ASPFC, la structure salariale des postes de catégorie II repose sur le marché.

Nous achevons également la mise en œuvre dans toutes les bases, escadres et unités du Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Ce système permettra à la Division des RH de mieux servir les employés et de mettre en œuvre des initiatives de planification de la relève, de formation et de perfectionnement.

Nous avons présenté au conseil d'administration un document intitulé « L'ASPFC et les FNP – Employeur de choix ». Ce document examine l'approche conceptuelle selon laquelle l'ASPFC peut être transformée par le biais de ses employés. Il a été sanctionné par le comité de la rémunération et des ressources humaines des Biens non publics et, le 11 décembre 2001, a été approuvé par le conseil d'administration des Biens non publics. Pour devenir un employeur de choix, nous devons prendre certaines mesures fondamentales. Essentiellement, l'ASPFC doit adopter une approche pragmatique pour répondre à ses besoins. Le programme d'employeur de choix constitue une stratégie d'affaires basée sur le principe qu'en offrant aux employés des occasions de se surpasser, on permet à l'Agence d'exceller dans certaines activités. Ces occasions renforcent donc le succès de l'Agence grâce à des employés motivés, leur but étant d'attirer, de motiver et de maintenir en fonction une équipe dynamique, compétente et dévouée.

« LES EMPLOYÉS DE L'ASPFC  
SONT INDISPENSABLES AU  
SUCCÈS DE L'AGENCE  
DANS LA PRESTATION DES  
SERVICES À LA  
COMMUNAUTÉ DES FC. »

Il faut cependant noter que, au fil du temps, l'expression « Employeur de choix » est devenue vide de sens. C'est pourquoi, bien que le programme « Employeur de choix » nous ait donné un cadre de travail, dans le contexte de l'ASPFC, il sera désormais nommé « Gestion des relations avec les employés » (GRE).

## DÉVELOPPER NOTRE SERVICE À LA CLIENTÈLE

La Division des RH a fait équipe avec CANEX pour offrir un programme de formation sur le service à la clientèle. Nous avons donc participé à la coordination de la formation et à sa prestation à environ 70 pour 100 des employés de CANEX. Nous offrirons ce programme aux autres employés de l'ASPFC au cours de l'année financière 2002-2003.

Nous avons aussi travaillé considérablement avec le conseil de la haute direction dans le but de définir et de promouvoir les qualités essentielles de l'employé (c.-à-d. la capacité de bien travailler en équipe, orienté vers le client, attitude positive, axé sur le succès et la compétence). Ces qualités seront intégrées au processus de recrutement au moyen de questionnaires de présélection et de simulations de gestion visant à tester les compétences. Elles feront de plus partie de nos programmes de reconnaissance et de récompenses.

En résumé, la Division des RH a accompli beaucoup pendant l'année financière 2001-2002. Je suis fier de travailler avec une équipe qui comprend la mission et la vision de l'ASPFC et qui concrétise sa devise, *À votre service*.

Le vice-président des ressources humaines,



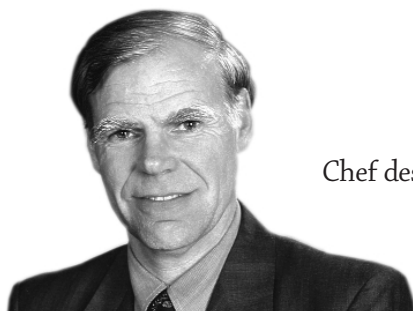
Gérard Étienne







## DIVISION DES FINANCES



R.J. Smith  
Chef des services financiers et  
vice-président

### **MISSION de la Division des finances :**

« Fournir des services de comptabilité, de soutien financier, de paie, d'assurances, de technologie de l'information et de gestion de l'information de qualité aux organisations des FNP et à l'ASPFC, ainsi que maximiser les revenus de placements tout en maintenant la solidité financière du Fonds central des Forces canadiennes (FCFC). »

### **PROTÉGER LES ACTIFS DES FNP**

Le Programme d'assurance consolidé (PAC) couvre tous les meubles et effets des FNP, les édifices et les véhicules. Le PAC comprend aussi une assurance responsabilité générale, une assurance responsabilité pour les directeurs et les cadres et une assurance déplacement qui protège les employés des FNP. Le PAC comporte un volet assurance commerciale dont la franchise est établie à 100 000 \$. Par contre, le programme offert aux bases est assorti d'une franchise de 5 000 \$ et celui offert aux stations et aux navires a une franchise de 500 \$ par incident. Le Fonds central absorbe l'écart entre la franchise établie par l'assurance commerciale et celle fixée pour les bases, les stations et les navires.

- Pour l'année financière 2001-2002, la valeur des biens assurés est passée de 250 à 297 millions de dollars. Dix-huit demandes d'indemnité ont été réglées, au coût de 106 339 \$ pour le FCFC. Notons en outre que les coûts de fonctionnement du PAC pour l'AF 2001-2002 se situent à 669 801 \$.
- En mars 2002, le conseil d'administration des Biens non publics (BNP) a approuvé un projet d'évaluation des biens à l'échelle nationale. A cet effet, nous avons retenu les services de la société American Appraisal Canada Limited et ses représentants se rendront dans toutes les bases pour effectuer une évaluation à jour et précise de tous les biens de valeur des FNP.
- Pour l'AF 2001-2002, les dépenses totales se chiffrent à 99 307 \$. Ce projet, qui coûtera 350 000 \$ sur trois ans, nous permettra d'assurer convenablement tous nos biens et nous fournira des renseignements précieux pour améliorer la gestion des risques.
- Trenton, Kingston et Comox ont subi l'évaluation durant l'AF 2001-2002. Le travail est également amorcé dans d'autres bases.

### **FAIRE ÉQUIPE POUR RATIONALISER LE SYSTÈME DE LA PAIE**

À toutes les deux semaines, environ 4 000 paiements totalisant 2 millions de dollars sont versés aux employés des FNP, dans la majorité des cas directement dans leur compte de banque. De plus, des cotisations syndicales, des dons à Centraide, des achats d'Obligations d'épargne du Canada, des contributions à un REÉR sont déduits directement de la paie des employés. À Ottawa, en vertu d'une entente que la Division des ressources humaines a conclue avec OC Transpo, les employés peuvent payer leur laissez-passer d'autobus au moyen de retenues sur la paie et réaliser des économies d'environ 15 pour 100. Les Divisions des finances et des ressources humaines examinent d'autres possibilités de traiter les retenues que les employés feraient effectuer pour acquitter les paiements à verser dans le cadre du Plan de crédit CANEX, les cotisations de mess et les frais des services des loisirs.

La rationalisation de la paie n'est qu'un des projets conjoints entrepris avec la Division des ressources humaines. L'objectif de ce projet consiste à réduire le temps et les efforts consacrés au traitement de l'information sur la paie. En 2001, les mécanismes nécessaires à la rationalisation ont fait l'objet de divers examens à la BFC Kingston.

## FOURNIR TOUS LES SERVICES FINANCIERS REQUIS PAR LES FNP

Nous exploitons le Compte bancaire centralisateur (CBC), qui fournit des services bancaires à tous les fonds des bases et des escadres. Cette année, les fonds des bases et des escadres ont réalisé un taux d'intérêt de 3 pour 100 sur les 35 millions de dollars déposés dans le CBC. Ainsi, durant l'année financière 2001-2002 :

- 110 comptes bancaires ont été consolidés chaque jour et les transferts effectués chaque semaine se sont chiffrés à 2,5 millions;
- 2 500 chèques totalisant 3,25 millions ont été compensés chaque semaine;
- les coûts de fonctionnement du CBC ont totalisé 300 000 \$.

Voici les données de l'AF 2001-2002 concernant les demandes de dépenses en capital et les prêts du FCFC :

- le FCFC a consenti 47 nouveaux prêts, pour un total de 4 millions;
- à la fin de l'année financière, 184 prêts totalisant 16,5 millions étaient en cours et les remboursements mensuels s'élevaient à 260 000 \$;
- les prêts consentis aux opérations déployées, y compris aux navires déployés, sont libres d'intérêt.

Durant l'AF 2001-2002 :

- le bureau du soutien informatique a traité plus de 5 500 demandes;
- la GI/TI a établi sa présence dans chacune des régions;
- un sondage auprès de la clientèle a démontré que plus de 93 pour 100 des 248 répondants sont soit satisfaits, soit plus que satisfaits du service du soutien informatique.

Les capacités internes de la GI/TI à l'appui du RARM ont été améliorées de façon significative; ainsi depuis la dernière année :

- le développement du commerce électronique est surveillé de près;
- un essai concernant la Gestion des relations avec la clientèle (GRC) a été amorcé à la BFC Borden en octobre 2001;
- des progrès considérables ont été réalisés dans la rationalisation des systèmes d'exploitation des fonds des bases (gestion des installations et inscriptions aux programmes des PSP) et de la gestion des mess.

## FOURNIR TOUS LES SERVICES DE COMPTABILITÉ DES FNP REQUIS AVEC EFFICIENCE ET EFFICACITÉ

La manière d'aborder les services comptables à l'échelle nationale a été instaurée au moment de la création de l'ASPFC en 1996; en conséquence :

- les coûts de la comptabilité ont diminué de plus de 25 pour 100;
- le produit comptable est supérieur en ce qui concerne la précision, la qualité et la rapidité.

Pour l'année financière 2001-2002, le temps de préparation des états financiers (en jours), selon les régions, s'établissait ainsi :

Région	CANEX	Fonds des bases et des mess
Atlantique	7,5	8,5
Québec	10,5	12
Ontario	10	12
Ouest	9	10,5

Au cours de l'AF 2001-2002, le bureau national de la comptabilité a transféré les tâches liées au traitement à la région de l'Ontario. Cette restructuration a réduit davantage les coûts de fonctionnement interne.

## DONNER À LA CLIENTÈLE UN EXCELLENT SERVICE DE GESTION DE L'INFORMATION ET DE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION (GI/TI)

Nous comptons sur la technologie pour nous aider à respecter notre devise *À votre service*. C'est la raison pour laquelle nous mettons l'accent sur des logiciels et du matériel informatique performant et sur une assistance efficace à tous les usagers.



« NOUS COMPTONS SUR  
LA TECHNOLOGIE POUR  
NOUS AIDER À RESPECTER  
NOTRE DEVISE  
À VOTRE SERVICE. »

L'ASPFC tient la technologie pour importante et la Division des finances contribue à fournir des capacités en matière de GI/TI qui favorisent la prise de décisions stratégiques et opérationnelles. Les FNP exploitent des systèmes informatiques classiques et des applications de gestion spécialisées. Tous ces systèmes possèdent de grandes banques de données et la capacité de produire des rapports. Au cours des trois dernières années, en utilisant le logiciel PowerPlay, nous avons développé la capacité de faire des recherches dans ces systèmes et de créer un mini-entrepôt de données. Durant l'année financière 2001-2002, nous avons ajouté au mini-entrepôt les données sur les fonds des bases et des mess. Nous avons de plus développé à l'intention des commandants des bases une fonction activée par PowerPlay qui produit des rapports sur les sources de financement et le soutien alloué par le FCFC.

En combinant le développement de programmes à l'interne et l'achat de logiciels, nous prenons les mesures nécessaires pour fournir un environnement de GI/TI capable de soutenir des initiatives telles que : Le Projet de vérification de l'intégrité des données des ressources humaines • La rationalisation de la paie • Le logiciel d'analyse de cas • Le programme de remboursement de frais de déplacement des FNP • Le programme de prêts de la CAPFC • Le projet d'évaluation des biens.

## ÉTABLIR DES COMMUNICATIONS DIRECTES

Des progrès ont été réalisés dans l'établissement de communications directes au sein de l'ASPFC et avec le MDN, ainsi qu'avec les fournisseurs et les clients des FNP. Les usagers du Réseau étendu des FNP et ceux du Réseau étendu de la Défense (RED) peuvent maintenant communiquer entre eux par Internet. De plus, un réseau privé a été établi et il permet d'effectuer en toute sécurité les communications entre les régions, la Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes (CAPFC), NATEX, l'Europe et d'autres utilisateurs éloignés. En décembre, un essai de communication par courriel vidéo a été réussi en Bosnie. S'il est instauré, ce système permettra non seulement aux militaires déployés d'envoyer des courriels vidéos à leurs familles et amis qui sont au Canada, mais aussi d'en recevoir.

## GÉNÉRER DES FONDS GRÂCE AUX PLACEMENTS DU PORTEFEUILLE DU FCFC

FIGURE 1

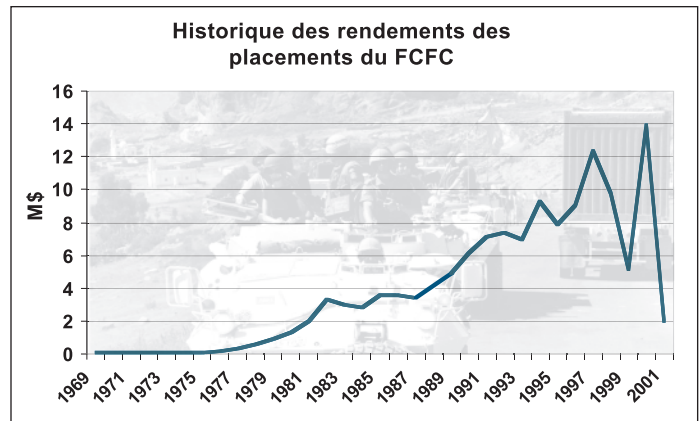


Figure 1 : En raison des difficultés du marché financier, les revenus de placement du FCFC ont chuté d'un peu plus de 2 millions de dollars durant l'année financière 2001-2002. Cependant, les placements ont réalisé de très bons rendements, marquant des gains de 4,01 pour 100, alors que l'indice se situait à 1,86 pour 100.

FIGURE 2

### Résultats cumulatifs des placements du FCFC comparativement à l'indice

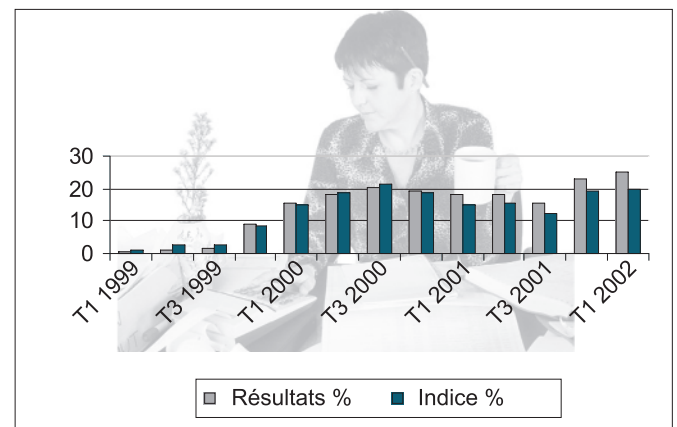


Figure 2 : Ce tableau illustre le rendement cumulatif du FCFC des trois dernières années – période durant laquelle tous les placements ont été gérés selon un concept de portefeuille. Durant cette période, le rendement du FCFC a dépassé celui de l'indice repère d'environ quatre pour cent; cet écart représente des gains additionnels de placement de l'ordre de 5 millions de dollars.



## L'AVENIR

Nous aurons de nombreux défis à relever au cours de la prochaine année financière. Les marchés financiers sont encore instables, ce qui aura sans doute des répercussions sur le mode de gestion des placements du Fonds central des Forces canadiennes. La tragédie du 11 septembre a eu une incidence négative sur les primes d'assurance, compliquant ainsi l'efficacité de la gestion des risques et l'exploitation du Programme d'assurance consolidé.

Durant l'année financière 2002-2003, la Division des finances veillera à réaliser plusieurs projets, à savoir :

- Continuer à travailler de concert avec les autres divisions, les bases et les escadres à l'élaboration d'une approche globale de gestion des relations avec la clientèle;
- Instaurer des services bancaires collectifs à l'intention des membres actifs et retraités des Forces canadiennes, leurs familles, les employés des FNP, du MDN et des clients autorisés. Le CA BNP a approuvé ce projet en septembre 2001;
- Terminer la rédaction du Manuel des politiques et des procédures comptables, qui remplace la PFC 105;
- Proposer et instaurer une nouvelle structure comptable en Europe, en réponse à l'accroissement des activités des FNP;
- Terminer l'examen exhaustif de la structure régionale de la comptabilité afin de déterminer s'il existe des possibilités de réaliser de plus grandes économies en faisant d'autres fusions;
- Réaliser un essai, en collaboration avec la branche du contrôleur du Chef d'état-major des Forces maritimes, consistant à utiliser le Compte bancaire centralisateur dans l'exploitation des activités des navires et des unités de réserve;

- En partenariat avec le contrôleur du Chef d'état-major de l'Armée de terre et du QG du secteur de l'Armée de terre, effectuer la rationalisation de la comptabilité des FNP de la réserve et y établir une structure régionale afin de se plier à la directive du CA BNP de juin 1999 concernant la visibilité de toutes les activités des FNP. Fondamentalement, les dossiers financiers et les rapports seront produits et maintenus par la Division des finances de l'ASPFC. Ce processus sera entrepris au cours des deux ou trois prochaines années.

Le chef des services financiers et vice-président,



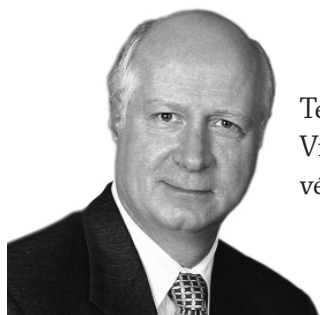
R.J. Smith







# DIVISION DE L'EXAMEN ET DE LA VÉRIFICATION INTERNE



Terry Payan  
Vice-président de l'examen et de la vérification interne

**MISSION de la Division de l'examen et de la vérification interne :** « Fournir à la direction une appréciation indépendante et des conseils axés sur la clientèle au sujet des questions opérationnelles et financières. »

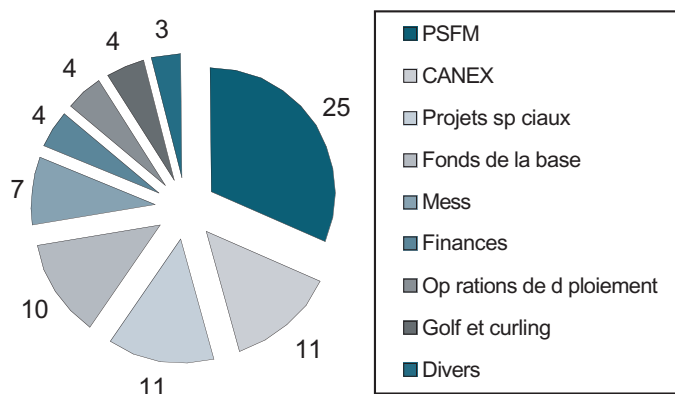
Ayant le mandat de fournir des examens, des vérifications internes et des services consultatifs à l'appui des activités des Biens non publics (BNP), l'équipe de la Division de l'examen et de la vérification interne (Div EVI) est déterminée à offrir les meilleurs conseils et la meilleure assistance possibles à ses clients dans tous les établissements des Forces canadiennes.

La Division a connu une année productive et réussie. Les objectifs de rendement ont été atteints et, dans bien des cas, dépassés dans le respect des paramètres budgétaires. Ce résultat a été obtenu malgré les variations dans la dotation du personnel et un déménagement.

## L'ACTIVITÉ D'EXAMEN ET DE VÉRIFICATION

Au cours de l'année financière 2001-2002, la Div EVI a participé à 79 missions de vérification et d'examen, ce qui représente une hausse de près de 40 pour 100 par rapport à l'année précédente. Comme le montre le graphique ci-dessous, les vérificateurs de la Division ont travaillé avec les gestionnaires de la plupart des secteurs d'opération des BNP.

R PARTITION DES PROJETS ANNÉE FINANCIÈRE 2001-2002



La plus grande partie du travail de la Division part du niveau opérationnel, lorsque des gestionnaires – confrontés aux défis quotidiens d'atteindre leurs objectifs opérationnels – font appel à ses services. Grâce à une entente de concertation entre le client et la Division, les vérificateurs et les cadres hiérarchiques travaillent en étroite collaboration pour faire en sorte que le client reçoive le meilleur niveau de service possible sur tous les plans.

« ...FAIRE EN SORTE QUE LE CLIENT REÇOIVE LE MEILLEUR NIVEAU DE SERVICE POSSIBLE SUR TOUS LES PLANS. »

## FAIRE LA DIFFÉRENCE LÀ OÙ ÇA COMPTE

L'intérêt que porte à la gouvernance les gestionnaires des BNP à divers niveaux s'est récemment accru. La Division de l'examen et de la vérification interne a facilité ce processus tant en donnant ses avis lors de la préparation des plans d'activités et des constitutions, qu'en tenant lieu de canal de communication entre les diverses unités qui avaient pris part à cette aventure. Plus l'opération est efficace, plus la Division a la possibilité d'offrir des services à l'avantage des membres des Forces canadiennes.

De plus, tout en se concentrant sur un domaine qui peut influencer sur la vie des militaires et de leurs familles, la Division a terminé l'examen triennal de tous les Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM), de même que de l'ensemble de la prestation de services dans le cadre du Programme des services aux familles des militaires (PSFM). En fait, la pertinence des observations de la Division a largement contribué au travail que mène présentement le Groupe de travail sur les services aux familles, qui est chargé d'évaluer les répercussions d'une révision ministérielle du PSFM.

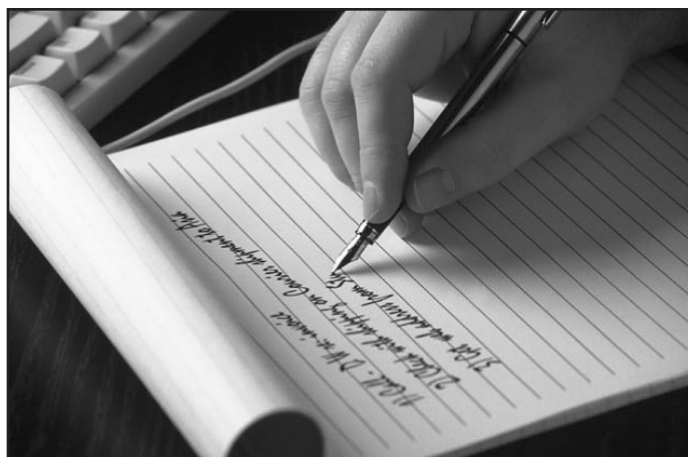
## FIERS DE SERVIR

Les vérificateurs de la Division de l'examen et de la vérification interne sont fiers de contribuer à la réalisation de la mission de l'ASPFC. Nous ne considérons pas la devise de l'ASPFC – *À votre service* – comme un simple slogan; nous la voyons plutôt comme une raison d'être, et nous avons la conviction qu'en travaillant ensemble, nous pouvons faire la différence.

Le vice-président de l'examen et de la vérification interne,



Terry Payan



# CONSEIL D'ADMINISTRATION DES BIENS NON PUBLICS



Général R.R. Henault  
Chef d'état-major de la Défense  
Président du conseil



Lieutenant-général G.E.C. Macdonald  
Vice-chef d'état-major  
de la Défense



Vice-amiral G.R. Maddison  
Sous-chef d'état-major  
de la Défense



Lieutenant-général C. Couture  
Sous-ministre adjoint  
(Ressources humaines – Militaires)



Vice-amiral R.D. Buck  
Chef d'état-major  
des Forces maritimes



Lieutenant-général M.K. Jeffery  
Chef d'état-major  
de l'Armée de terre



Lieutenant-général L.C. Campbell  
Chef d'état-major  
de la Force aérienne



M.R.M. Émond  
Sous-ministre adjoint  
(Finances et Services du Ministère)



M. M. H. Zazulak  
Conseiller juridique  
du MDN et des FC



Vice-amiral R.A. Zuliani  
Chef - Réserves et cadets



Premier maître de 1<sup>re</sup> classe  
R.M. Lupien  
Adjudant-chef  
des Forces canadiennes



Premier maître de 1<sup>re</sup> classe  
J.M.S. Joncas  
Premier maître de 1<sup>re</sup> classe du  
commandement des Forces maritimes



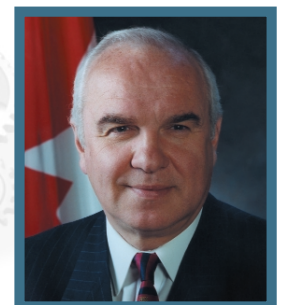
Adjudant-chef  
J.E.R. Munger  
Adjudant-chef du commandement  
de l'Armée de terre



Adjudant-chef  
J.L.D. Gilbert  
Adjudant-chef du commandement  
de la Force aérienne



Adjudant-chef  
J.L.G. Bélanger  
Adjudant-chef du groupe du  
Sous-ministre-adjoint  
(Ressources humaines -Militaires)



M. John F. Geci  
Président et chef de la direction  
Agence de soutien du personnel  
des Forces canadiennes



# COMITÉS DES BNP

Trois comités formés de membres de l'extérieur appuient les activités du conseil d'administration des Biens non publics (CA BNP). Les voici :

## COMITÉ DE LA VÉRIFICATION ET DE LA RESPONSABILISATION

Ce comité appuie les membres du CA BNP en matière de vérification. À cet effet, il examine les processus suivis pour veiller à ce que les politiques et les pratiques comptables utilisées soient adéquates; que des contrôles internes soient en vigueur et que des mesures correctives soient prises si des lacunes sont révélées. Le comité recommande l'approbation des états financiers vérifiés et présente un compte rendu de ses activités au CA BNP chaque année.

### Président

Lgén M. K. Jeffery, Chef d'état-major de l'Armée de terre

### Membres

Mgén K. Penney, Chef – Services d'examen

Pm 1 R.M. Lupien, Adjudant-chef des Forces canadiennes

M. Ken Dye, Premier vice-président, Cowater International, membre de l'extérieur

M. Terry Payan, Vice-président de l'examen et de la vérification interne, secrétaire

M. John. F. Geci, Président et chef de la direction de l'ASPFC, membre d'office

## COMITÉ DE PLACEMENT

Le comité de placement conseille les membres du CA BNP sur les activités de placement du Fonds central des Forces canadiennes (FCFC), en collaboration avec le chef des services financiers de l'Agence, qui gère les activités de placement et s'assure qu'elles sont conformes aux pratiques approuvées. Le comité élabore et examine la politique de placement du FCFC, examine le rendement du portefeuille de placement et en remet un rapport au CA BNP. Il prodigue des conseils sur la gestion du portefeuille au CA BNP et lui présente un compte rendu de ses activités chaque année.

### Président

M. R.M. Émond, Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

### Membres

Vam G.E. Jarvis, Directeur général – Finances

Vam R.D. Buck, Chef d'état-major des Forces maritimes

Lgén L.C. Campbell, Chef d'état-major de la Force aérienne

Pm 1 R.M. Lupien, Adjudant-chef des Forces canadiennes

Adjuc J.E.R. Munger, Adjudant-chef du commandement de l'Armée de terre

M. John Berryman, Vice-président et directeur, Nesbitt Burns

M. Gerald Bouey, représentant de l'extérieur

M. John F. Geci, Président et chef de la direction de l'ASPFC, membre d'office

M. Bob Smith, Chef des services financiers et vice-président de l'ASPFC

## COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ET DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité de la rémunération et des ressources humaines (RH) surveille l'application des politiques en RH qui visent à constituer un effectif positif et productif. Le comité élabore des politiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux, surveille le cadre des relations de travail et le mandat des négociations. En outre, le comité évalue la rémunération et les avantages sociaux de la haute direction et présente un compte rendu de ses activités au CA BNP chaque année.

### Président

Lgén G.E.C. Macdonald, Vice-chef d'état-major de la Défense

### Membres

Lgén J.M.C. Couture, Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Vam R.D. Buck, Chef d'état-major des Forces maritimes

M. Mark Zazulak, Conseiller juridique du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes

Pm 1 R.M. Lupien, Adjudant-chef des Forces canadiennes

M<sup>me</sup> Diane Gorman, Sous ministre adjointe – Direction générale des produits de santé et des aliments, représentante de l'extérieur

M. John F. Geci, Président et chef de la direction de l'ASPFC, membre d'office

M. Gérard Étienne, Vice-président des ressources humaines, conseiller





# POINTS SAILLANTS FINANCIERS

<b>SECTIONS</b>	<b>PAGE</b>
Vue d'ensemble des états financiers de l'ASPFC - Année financière 2001-2002 .....	33
Points saillants financiers - Fonds des bases et des escadres .....	35
Points saillants financiers - Mess des officiers .....	36
Points saillants financiers - Mess des adjudants et des sergents .....	37
Points saillants financiers - Mess des caporaux et des soldats .....	38
Points saillants financiers - Mess communs et mess tous grades .....	39

• L'année financière 2001-2002 portait sur la période allant du 27 février 2001 au 24 février 2002.



# Vue d'ensemble des états financiers de l'ASPFC

Année financière 2001-2002

SOLIDITÉ FINANCIÈRE			POINTS SAILLANTS DE L'EXPLOITATION		
<b>CANEX</b>					
	<b>Février 2002</b>	<b>Février 2001</b>		<b>AF 2001-2002</b>	<b>AF 2000-2001</b>
Actif	46 860 137 \$	44 273 285 \$	Ventes	122 471 014 \$	116 523 502 \$
Passif	19 452 248 \$	17 366 276 \$	Bénéfice d'exploitation	6 053 615 \$	6 403 372 \$
Valeur nette	27 407 889 \$	26 907 009 \$	Versements aux fonds des bases/escadres/unités	4 278 422 \$	3 584 280 \$
			Postes extraordinaires	-1 257 000 \$	0 \$
			Bénéfice	518 193 \$	2 819 092 \$
			Investissements dans la modernisation des magasins	3 107 271 \$	3 553 972 \$
<b>FONDS CENTRAL DES FORCES CANADIENNES</b>					
	<b>Février 2002</b>	<b>Février 2001</b>		<b>AF 2001-2002</b>	<b>AF 2000-2001</b>
Actif	148 934 005 \$	162 104 154 \$	Revenus	46 769 435 \$	50 140 596 \$
Passif	48 814 697 \$	53 247 536 \$	Dépenses	55 506 745 \$	43 441 502 \$
Valeur nette	100 119 308 \$	108 856 618 \$	Bénéfice/(perte) net(te)	- 8 737 310 \$	6 699 094 \$
			Services remboursés à même les fonds publics	37 171 545 \$	30 768 105 \$
			Débours/Subventions versées aux unités	4 753 372 \$	4 611 603 \$
<b>CAISSE D'ASSISTANCE AU PERSONNEL DES FORCES CANADIENNES</b>					
	<b>Février 2002</b>	<b>Février 2001</b>		<b>AF 2001-2002</b>	<b>AF 2000-2001</b>
Actif	15 099 186 \$	14 975 260 \$	Revenus	910 910 \$	874 115 \$
Passif	51 186 \$	112 917 \$	Dépenses	725 253 \$	889 058 \$
Valeur nette	15 048 000 \$	14 862 343 \$	Bénéfice/(perte) net(te)	185 657 \$	- 14 943 \$
			<b>Nombre de prêts consentis</b>		
			Prêts d'auto-amélioration	4 630	4 878
			Prêts d'études	656	581
			Aide financière d'urgence	207	100
			Subventions	119	403

Nota : Pour obtenir les états financiers vérifiés, consultez le site Web de l'ASPFC à [aspfc.com](http://aspfc.com) ou communiquez avec le chef des finances, au (613) 995-7911.



<b>SOLIDITÉ FINANCIÈRE</b>			<b>POINTS SAILLANTS DE L'EXPLOITATION</b>		
<b>PRODUITS PROPRES AU RARM</b>				<b>AF 2001</b>	<b>AF 2000</b>
	<b>Au 31 déc. 2001</b>	<b>Au 31 déc. 2000</b>			
Actif	331 156 923 \$	333 888 057 \$	Recettes	46 435 957 \$	49 828 857 \$
Passif	148 094 781 \$	146 507 234 \$	Dépenses	29 900 375 \$	20 536 574 \$
Valeur nette	183 062 142 \$	187 380 823 \$	Postes extraordinaires	- 20 854 270 \$	5 665 040 \$
			Bénéfice/(perte) net(te)	- 4 318 688 \$	34 957 323 \$
			Primes touchées	29 836 500 \$	27 955 794 \$
			Réclamations payées	21 965 634 \$	18 352 307 \$
<b>PROGRAMMES DU RARM SOUTENUS PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR</b>				<b>AF 2001</b>	<b>AF 2000</b>
	<b>Au 31 déc. 2001</b>	<b>Au 31 déc. 2000</b>			
Actif	322 378 611 \$	291 212 146 \$	Recettes	62 367 263 \$	59 763 125 \$
Passif	289 496 779 \$	271 071 630 \$	Dépenses	50 025 885 \$	68 924 098 \$
Valeur nette	32 881 832 \$	20 140 516 \$	Postes extraordinaires	399 939 \$	27 229 818 \$
			Bénéfice/(perte) net(te)	12 741 317 \$	18 068 845 \$
			Primes touchées	43 224 163 \$	41 208 847 \$
			Réclamations payées	23 747 243 \$	17 903 153 \$

Nota : Pour obtenir les états financiers vérifiés, consultez le site Web de l'ASPFC à [aspfc.com](http://aspfc.com) ou communiquez avec le chef des finances, au (613) 995-7911.



## Fonds des bases et des escadres

Points saillants financiers - Année financière 2001-2002

	Fin février 2002		AF 2001-2002		Fin février 2001		AF 2000-2001	
	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net
Aldershot	47 159 \$	1 902 \$	45 257 \$	- 643 \$	32 123 \$	1 223 \$	30 900 \$	0 \$
Bagotville	632 807	219 033	413 774	-29 906	636 006	192 326	443 680	68 414
Borden	3 795 941	1 051 256	2 744 685	241 792	3 478 511	1 010 268	2 468 243	130 483
Cold Lake	3 132 242	1 185 015	1 947 227	-206 740	3 330 197	1 619 586	1 710 611	149 396
Collège militaire royal	1 362 315	995 298	367 017	34 441	1 249 887	917 311	332 576	18 545
Comox	2 765 185	1 548 249	1 216 936	42 347	2 774 381	1 627 816	1 146 565	43 015
Edmonton	3 126 394	2 404 435	721 959	65 412	3 111 949	2 502 134	609 815	49 024
Esquimalt	1 188 327	353 228	835 099	-108 552	1 353 157	417 939	935 218	22 274
Gagetown	2 523 648	626 136	1 897 512	99 593	2 178 270	418 703	1 759 567	119 480
Gander	187 759	41 371	146 388	-4 998	208 378	56 992	151 386	-504
Goose Bay	1 021 306	99 815	921 491	105 487	928 943	95 328	833 615	85 147
Greenwood	1 863 607	485 344	1 378 263	39 304	1 739 553	766 986	972 567	99 434
Halifax	2 976 361	1 497 842	1 478 519	134 265	3 191 299	1 655 309	1 535 990	-103 219
Kingston	2 457 495	606 429	1 851 066	101 108	2 161 943	530 970	1 630 973	61 444
Leitrim	211 869	23 442	188 427	-15 998	216 345	11 920	204 425	26 868
Montréal	1 787 723	524 359	1 263 364	177 260	1 506 530	464 111	1 042 419	104 417
Moose Jaw	412 639	83 922	328 717	62 146	383 698	117 127	266 571	26 943
North Bay	658 920	101 659	557 261	31 535	634 366	96 673	537 693	68 845
Ottawa	8 880 493	1 593 749	7 286 744	16 000	8 337 461	1 802 190	6 535 271	81 300
Petawawa	1 952 281	709 549	1 242 732	158 887	1 928 550	702 809	1 225 741	59 834
Shilo	1 066 274	398 358	667 916	-26 462	1 276 302	323 828	952 474	-39 502
St. John's	103 134	11 528	91 606	22 313	88 457	19 164	69 293	1 847
Suffield	2 720 181	916 704	1 803 477	80 510	2 764 679	1 041 712	1 722 967	99 666
Trenton	2 900 469	598 518	2 301 951	-2 267	2 749 041	604 412	2 144 629	7 477
Valcartier	2 788 429	838 833	1 949 596	141 443	2 704 217	836 870	1 867 347	276 794
Wainwright	1 133 225	98 383	1 034 842	32 260	1 122 272	119 690	1 002 582	-32 242
Winnipeg	2 104 980	560 660	1 544 320	-888	2 014 854	533 729	1 481 125	-9 542
Yellowknife	114 900	37 783	77 117	-6 770	115 726	30 412	85 314	9 610
<b>Total</b>	<b>53 916 063 \$</b>	<b>17 612 800 \$</b>	<b>36 303 263 \$</b>	<b>1 182 879 \$</b>	<b>52 217 095 \$</b>	<b>18 517 538 \$</b>	<b>33 699 557 \$</b>	<b>1 425 248 \$</b>

Nota : Pour obtenir les états financiers vérifiés, consultez le site Web de l'ASPFC à [aspfc.com](http://aspfc.com) ou communiquez avec le chef des finances, au (613) 995-7911.





## Mess des officiers

### Points saillants financiers - Année financière 2001-2002

	Fin février 2002		AF 2001-2002		Fin février 2001		AF 2000-2001	
	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net
Aldershot	2 296 \$	658 \$	1 638 \$	- 2 413 \$	5 554 \$	1 503 \$	4 051 \$	0 \$
Bagotville	90 383	4 170	86 213	2 013	90 371	6 171	84 200	2 822
Borden	343 932	41 120	302 812	3 148	361 515	61 850	299 665	6 857
Cold Lake	240 845	17 928	222 917	8 773	226 527	12 384	214 143	10 032
Collège militaire royal	606 193	164 012	442 181	32 617	461 094	76 531	384 563	41 125
Comox	82 689	13 737	68 952	4 044	70 713	5 805	64 908	-3 822
Edmonton	369 937	108 577	261 360	24 328	346 646	109 613	237 033	15 149
Esquimalt	318 781	47 082	271 699	-31 188	324 053	21 166	302 887	41 310
Gagetown	460 860	25 657	435 203	2 694	461 152	28 642	432 510	10 234
Halifax	476 157	82 698	393 459	9 708	467 012	84 650	382 362	12 877
Kingston	555 308	41 994	513 314	43 267	511 455	41 408	470 047	57 899
Montréal	218 449	14 894	203 555	-24 776	270 133	10 791	259 342	31 075
Moose Jaw	308 104	6 677	301 427	-3 340	310 875	6 108	304 767	3 742
North Bay	-	-	-	3 642	48 283	7 364	40 919	3 924
Ottawa	3 001 669	823 031	2 178 638	64 905	2 945 079	831 346	2 113 733	34 222
Petawawa	207 403	11 366	196 037	2 409	209 372	15 744	193 628	-3 439
Shilo	58 714	4 357	54 357	-4 359	62 901	4 185	58 716	-6 404
St. John's	18 816	3 765	15 051	-995	21 357	5 311	16 046	-1 351
Suffield	56 844	7 210	49 634	12 843	44 794	8 003	36 791	8 672
Trenton	198 266	8 502	189 764	-20 813	226 973	16 396	210 577	-13 278
Valcartier	470 636	77 283	393 353	38 279	424 648	69 574	355 074	23 273
Wainwright	54 354	5 881	48 473	5 513	47 288	4 328	42 960	1 617
Winnipeg	274 253	26 154	248 099	-3 879	272 942	20 964	251 978	-2 606
Yellowknife	33 778	1 781	31 997	-1 174	42 012	8 841	33 171	-10 666
<b>Total</b>	<b>8 448 667 \$</b>	<b>1 538 534 \$</b>	<b>6 910 133 \$</b>	<b>165 246 \$</b>	<b>8 252 749 \$</b>	<b>1 458 678 \$</b>	<b>6 794 071 \$</b>	<b>263 264 \$</b>

Nota : Pour obtenir les états financiers vérifiés, consultez le site Web de l'ASPFC à [aspfc.com](http://aspfc.com) ou communiquez avec le chef des finances, au (613) 995-7911.



## Mess des adjudants et des sergents

Points saillants financiers - Année financière 2001-2002

	Fin février 2002		AF 2001-2002		Fin février 2001		AF 2000-2001	
	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net
Aldershot	16 617 \$	1 247 \$	15 370 \$	- 386 \$	16 255 \$	499 \$	15 756 \$	0 \$
Bagotville	30 308	2 120	28 188	1 025	29 223	2 060	27 163	3 424
Borden	132 954	27 979	104 975	-23 413	165 158	36 770	128 388	2 012
Cold Lake	89 048	7 952	81 096	8 067	83 058	10 029	73 029	-8 610
Comox	90 963	11 560	79 403	12 001	76 656	9 254	67 402	5 008
Edmonton	254 964	32 932	222 032	8 320	238 328	24 616	213 712	12 185
Esquimalt	312 351	46 359	265 992	-46 888	346 384	33 503	312 881	-17 834
Gagetown	371 116	30 214	340 902	18 606	349 776	27 479	322 297	15 473
Halifax	444 195	63 195	381 000	26 092	467 735	112 827	354 908	-41 194
Kingston	249 512	87 016	162 496	21 554	243 193	102 250	140 943	-7 937
Montréal	99 908	8 603	91 305	19 708	116 211	33 886	82 325	19 711
North Bay				-7 769	61 486	10 859	50 627	670
Ottawa	434 582	48 506	386 076	2 807	421 374	38 105	383 269	4 130
Petawawa	121 159	12 549	108 610	-8 074	129 282	12 598	116 684	3 195
Shilo	52 266	6 278	45 988	-687	49 071	2 396	46 675	-14 936
St. John's	10 943	3 505	7 438	-3 685	18 454	7 331	11 123	-1 933
Suffield	70 508	6 389	64 119	12 639	55 592	4 112	51 480	12 013
Trenton	74 032	8 491	65 541	-14 563	91 670	11 566	80 104	1 321
Valcartier	361 416	78 241	283 175	60 438	314 480	78 352	236 128	28 082
Wainwright	93 975	3 922	90 053	8 362	91 233	9 542	81 691	7 772
Winnipeg	113 891	19 896	93 995	5 480	107 861	13 650	94 211	-11 352
Yellowknife	19 126	6 585	12 541	-5 938	25 753	7 274	18 479	-1 412
<b>Total</b>	<b>3 443 834 \$</b>	<b>513 539 \$</b>	<b>2 930 295 \$</b>	<b>93 696 \$</b>	<b>3 498 233 \$</b>	<b>588 958 \$</b>	<b>2 909 275 \$</b>	<b>9 788 \$</b>

Nota : Pour obtenir les états financiers vérifiés, consultez le site Web de l'ASPFC à [aspfc.com](http://aspfc.com) ou communiquez avec le chef des finances, au (613) 995-7911.



## Mess des caporaux et des soldats

Points saillants financiers - Année financière 2001-2002

	Fin février 2002		AF 2001-2002		Fin février 2001		AF 2000-2001	
	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net
Aldershot	11 702 \$	1 415 \$	10 287 \$	3 849 \$	6 555 \$	117 \$	6 438 \$	0 \$
Bagotville	123 417	13 194	110 223	3 788	121 612	15 177	106 435	2 658
Borden	550 158	36 740	513 418	49 243	491 213	27 038	464 175	34 741
Cold Lake	259 028	26 522	232 506	-45 768	311 517	33 243	278 274	8 186
Comox	154 417	4 949	149 468	-2 482	156 136	4 185	151 951	-13 978
Edmonton	421 769	27 492	394 277	51 572	372 212	29 506	342 706	40 962
Esquimalt	287 074	31 862	255 212	-35 901	308 650	17 537	291 113	58 758
Gagetown	499 984	33 342	466 642	-6 653	505 995	32 700	473 295	14 334
Halifax	455 907	76 537	379 370	- 40 507	519 277	99 399	419 878	- 55 906
Kingston	486 961	15 613	471 348	50 394	442 876	21 922	420 954	24 338
Montréal	345 734	20 102	325 632	50 510	306 267	31 146	275 121	-14 358
Moose Jaw	100 775	3 833	96 942	-25 851	126 586	3 793	122 793	-35 178
North Bay	135 062	13 693	121 369	-743	133 782	11 670	122 112	-7 466
Ottawa	216 639	29 873	186 766	23 446	183 527	20 207	163 320	4 201
Petawawa	528 381	18 788	509 593	28 179	503 832	22 417	481 415	63 963
Shilo	109 219	9 063	100 156	3 186	99 251	2 281	96 970	5 287
St. John's	25 831	3 489	22 342	172	28 199	6 028	22 171	5 582
Suffield	202 632	7 695	194 937	-53 167	254 171	6 068	248 103	-9 862
Trenton	252 076	8 832	243 244	-9 388	266 614	13 982	252 632	16 276
Valcartier	510 163	90 861	419 302	33 916	448 071	62 685	385 386	21 904
Wainwright	119 800	5 184	114 616	7 918	110 445	3 747	106 698	11 041
Winnipeg	159 272	5 093	154 179	-16 643	179 631	8 809	170 822	1 471
<b>Total</b>	<b>5 956 001 \$</b>	<b>484 172 \$</b>	<b>5 471 829 \$</b>	<b>69 070 \$</b>	<b>5 876 419 \$</b>	<b>473 657 \$</b>	<b>5 402 762 \$</b>	<b>176 954 \$</b>

Nota : Pour obtenir les états financiers vérifiés, consultez le site Web de l'ASPFC à [aspfc.com](http://aspfc.com) ou communiquez avec le chef des finances, au (613) 995-7911.



## Mess communs et mess tous grades

Points saillants financiers - Année financière 2001-2002

	Fin février 2002		AF 2001-2002		Fin février 2001		AF 2000-2001	
	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net	Actif	Passif	Valeur nette	Bénéfice net
Borden	211 203 \$	27 006 \$	184 197 \$	-4 264 \$	205 164 \$	16 703 \$	188 461 \$	4 688 \$
Edmonton	32 368	25 325	7 043	6 154	23 395	22 506	889	-8 171
Esquimalt	10 510	583	9 927	-6 319	18 993	2 747	16 246	-7 887
Gander	95 785	8 215	87 570	-8 684	106 009	9 755	96 254	7 551
Goose Bay	50 226	11 237	38 989	4 303	60 725	24 635	36 090	-60 482
Greenwood	282 855	150 720	132 135	-24 456	344 682	188 092	156 590	28 220
Halifax	18 830	656	18 174	- 2 784	22 601	1 643	20 958	- 1 020
Leitrim	118 093	20 096	97 997	-21 282	127 990	8 711	119 279	-6 765
Montréal	59 363	14 630	44 733	3 321				
Moose Jaw	33 823	1 365	32 458	-4 518	38 871	1 895	36 976	-10 681
North Bay	94 490	16 023	78 467	-8 954				
Ottawa	75 000	6 227	68 773	-5 197	93 294	6 935	86 359	11 806
Trenton	70 990	1 956	69 034	-4 231	75 026	1 760	73 266	-4 885
<b>Total</b>	<b>1 153 536 \$</b>	<b>284 039 \$</b>	<b>869 497 \$</b>	<b>- 76 911 \$</b>	<b>1 116 750 \$</b>	<b>285 382 \$</b>	<b>831 368 \$</b>	<b>- 47 626 \$</b>

Nota : Pour obtenir les états financiers vérifiés, consultez le site Web de l'ASPFC à [aspfc.com](http://aspfc.com) ou communiquez avec le chef des finances, au (613) 995-7911.





# ACRONYMES

AIP	Assurance invalidité prolongée
ASPFC	Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
AVPC	Assurance vie des personnes à charge
BFC	Base des Forces canadiennes
BNP	Biens non publics
CA BNP	Conseil d'administration des biens non publics
CANEX	Économats des Forces canadiennes
CAPFC	Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes
CDIFC	Centre de développement de l'instruction des Forces canadiennes
CEMA	Chefs d'état-major des armées
CISM	Conseil international du sport militaire
CPDNAC	Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
CRFM	Centre de ressources pour les familles des militaires
CRFM/C	Centres de ressources pour les familles des militaires au Canada et à l'étranger
DAFC	Dépôt d'approvisionnement des Forces canadiennes
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la Défense
DGAP	Directeur général – Affaires publiques
DGS San	Directeur général – Services de santé
DPHPS	Directeur de la performance humaine et de la promotion de la santé
DSFM	Directeur des services aux familles des militaires
ELS	Enseignement des langues secondes
EVI	Examen et vérification interne
FC	Forces canadiennes
FCFC	Fonds central des Forces canadiennes
FNP	Fonds non publics
FOBH	Force opérationnelle en Bosnie-Herzégovine
GI/TI	Gestion de l'information et technologie de l'information
GRC	Gestion des relations avec la clientèle
GRE	Gestion des relations avec les employés
GSC	Groupe de soutien du Canada
GTI	Groupe de travail interarmées
LIM	Ligne d'information sur les missions
MB 2000	Mess branchés à l'an 2000
MDN	Ministère de la Défense nationale
NATEX	Économats de l'OTAN
OPN	Opération Père Noël
PAC	Programme d'assurance consolidé
PSFM	Programme des services aux familles des militaires
PSP	Programmes de soutien du personnel
QG	Quartier général
QMB	Qualification militaire de base
R et R	Repos et récréation
RARM	Régime d'assurance-revenu militaire
RED	Réseau étendu de la Défense
RH	Ressources humaines
RTVFC	Radiotélévision des Forces canadiennes
SFC	Station des Forces canadiennes
SIRH	Système d'information sur les ressources humaines
SMA(RH-Mil)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires)
TRD	Indemnité de retour au domicile
USS	Unité de soutien de secteur

