Rapport annuel
Annual Report
2025-2026



CENTRE DE RESSOURCES POUR LES FAMILLES MILITAIRES VALCARTIER
VALCARTIER MILITARY FAMILY RESOURCE CENTRE

PSFM
PROGRAMME DES SERVICES AUX FAMILLES DES MILITAIRES
MFSP
MILITARY FAMILY SERVICES PROGRAM
Canada

MISSION

Le CRFMV est un organisme à but non lucratif, gouverné par les familles militaires, qui offre une gamme de services sociaux novateurs tout en étant complice du bien-être des familles des militaires et des vétérans de l'Est-du-Québec à travers les défis uniques et évolutifs de leur réalité.

VISION

Être reconnu au sein de la société comme le centre de ressources de référence de l'Est-du-Québec pour la communauté militaire et ses familles.

VALEURS

Bienveillance

Faire preuve d'égard envers l'humain, les relations, l'environnement et les ressources. C'est pratiquer la coopération, faire ressortir le meilleur de chaque personne, être centré sur les autres et sur la mission, faire preuve de compassion, traiter les autres avec respect et faire preuve de gratitude.

Transparence

Le CRFMV doit démontrer de la transparence dans l'ensemble de sa gestion et de son processus de décision. Il doit permettre l'accessibilité à l'information dans les domaines qui concernent l'ensemble des opérations de l'organisation, dans la mesure où le respect de la confidentialité des personnes et des organisations est préservé.

Autonomie

Faculté d'assumer ses responsabilités, d'agir librement dans la prise de décision, et d'être imputable de celles-ci.

Innovation

Le CRFMV, par sa vision, étudie, recherche et instaure constamment de nouvelles façons de faire dans le but d'améliorer ses services et de développer de nouvelles pratiques.

Équité

Le CRFMV agit de façon équitable envers ses clients, ses employés, ses bénévoles et ses partenaires. Ainsi, il privilégie un traitement approprié, juste et équitable en fonction de chaque situation.

« Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec », 2026
ISNN 1912-1490

MISSION

The VMFRC is a non-profit organization managed by military families that offers a range of innovative social services and is a partner in ensuring the well-being of military families and veterans in Eastern Quebec by helping them deal with the unique and ongoing challenges they face.

VISION

To be recognized within society as the reference resource centre in Eastern Quebec for the military community and their families.

VALUES

A Caring Culture

Show respect for people, relationships, the environment and resources by being cooperative, bringing out the best in everyone, focusing on others and on the mission, showing compassion, treating others with respect and expressing gratitude.

Transparency

The VMFRC must be transparent in all of its management and decision-making activities. It must provide access to information in all areas of the organization's operations, provided the confidentiality of individuals and organizations is maintained.

Autonomy

The ability to assume its responsibilities, act freely in decision-making and be accountable for its decisions.

Innovation

Through its vision, the VMFRC continuously studies, researches and introduces new methods to improve services and develop new practices.

Fairness

The VMFRC acts fairly with its clients, employees, volunteers and partners. In doing so, it promotes appropriate, fair and equitable treatment.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

TABLE DES MATIÈRES | TABLE CONTENTS

Mot de la présidente | Message from the Board Chair 4
Mot de la directrice générale | Message from the Executive Director 5
Planification stratégique | Strategic Planning 6
Fait saillants de l'année 2025-2026 | Highlights of 2025-2026 11
Bilan statistique | Statistical overview 15

SERVICES AUX FAMILLES | FAMILY SERVICES

Services de garde | Childcare services 20
Enfance | Childhood 21
Jeunesse | Youth 22
Sociocommunautaire | Community integration and support 24
Soutien à l'emploi et à l'éducation | Employment and education support 27
Soutien aux absences et aux mutations | Deployment and posting support 29
Intervention psychosociale | Psychosocial intervention 31

SERVICES INTERNES | INTERNAL SERVICES

Au service des familles de militaires | Serving military families 34
Ressources humaines | Human resources 35
Finances et administration | Finance and administration 38

ÉTATS FINANCIERS | FINANCIAL STATEMENTS 40



© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.



MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

MESSAGE FROM THE BOARD CHAIR

Au cours de la dernière année, le Centre de ressources pour les familles militaires de Valcartier (CRFMV) a poursuivi son évolution en s'appuyant sur une vision claire : offrir un soutien toujours plus pertinent, accessible et adapté aux réalités des familles militaires.

Cette année a été particulièrement porteuse, notamment grâce à l'obtention de nouvelles subventions. Ces ressources nous permettent de consolider nos acquis et de déployer des améliorations concrètes et durables dans notre offre de services, au bénéfice direct des familles accompagnées.

Le conseil d'administration a poursuivi son rôle avec rigueur, en étroite collaboration avec l'équipe de direction. L'arrivée de nouveaux membres a enrichi les échanges et renforcé la qualité des décisions dans un contexte en constante évolution.

L'année a également été marquée par des échanges significatifs avec nos partenaires, notamment lors des changements de commandement, consolidant des liens essentiels à la réalisation de notre mission.

Soucieuse de sa pérennité, l'organisation a maintenu une gestion rigoureuse et proactive, notamment par le développement de partenariats stratégiques soutenant sa stabilité et sa croissance à long terme.

Le conseil d'administration demeure pleinement mobilisé afin de soutenir le développement du CRFMV, en cohérence avec les besoins des familles militaires.

Nous soulignons l'engagement remarquable de la direction et des gestionnaires, dont le travail est essentiel à la qualité des services. Nous remercions également les familles militaires pour leur confiance, qui guide chacune de nos actions.

Over the past year, the Valcartier Military Family Resource Centre (VMFRC) has continued to evolve based on a clear vision: to offer support that is ever more relevant, accessible and adapted to the realities of military families.

This year has been quite promising, particularly thanks to the obtention of new subsidies. These resources allow us to consolidate our achievements and to deploy concrete and lasting improvements to our service offering, for the direct benefit of the families we support.

The Board of Directors pursued its role rigorously, in close collaboration with the management team. The arrival of new members has enriched exchanges and strengthened the quality of decisions in a constantly changing context.

The year was also marked by significant exchanges with our partners, particularly during changes of command, consolidating links essential to the achievement of our mission.

Concerned about its sustainability, the organization has maintained rigorous and proactive management, in particular through the development of strategic partnerships to support its stability and long-term growth.

The Board of Directors remains fully mobilized to support the development of the VMFRC, in line with the needs of military families.

We recognize the outstanding commitment of Senior and middle managers, whose work is essential to the quality of services. We also thank the military families for their trust, which guides each of our actions.



Julie GrandMaison
Présidente du conseil d'administration
Board Chair

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.



MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

MESSAGE FROM THE EXECUTIVE DIRECTOR

Chères familles, partenaires, bénévoles, employés, chaîne de commandement et membres de notre communauté.

Cette année encore, notre organisation a poursuivi avec conviction sa mission d'accompagner les familles militaires et vétéranes, en leur offrant un soutien humain, accessible et adapté à leurs réalités uniques. Chaque jour, je suis témoin de la force, de la résilience et de la solidarité qui caractérisent notre communauté, et c'est un privilège de contribuer à cet élan collectif.

Notre merveilleuse équipe d'employés et nos 160 bénévoles en or ont démontré une fois de plus que l'engagement peut transformer des vies. Leur dévouement, leur créativité et leur sens profond du service ont permis de renforcer nos services et d'innover dans nos façons de soutenir les familles de celles et ceux qui servent ou qui ont servi notre pays.

Guidés par notre conseil d'administration, nous avons poursuivi une gouvernance rigoureuse et transparente, tout en restant fidèles à nos valeurs fondamentales :

- **Bienveillance** — en plaçant l'humain au cœur de chaque décision
- **Autonomie** — en favorisant l'autodétermination des familles que nous accompagnons
- **Transparence** — en communiquant clairement nos actions, nos défis et nos résultats
- **Innovation** — en développant des solutions nouvelles pour répondre à des besoins en constante évolution
- **Équité** — en veillant à ce que chaque personne ait accès au soutien dont elle a besoin

Cette année a également été marquée par des avancées importantes : l'intégration d'un nouveau service de placement en emploi pour les anglophones, l'offre d'un programme de formation interne sur le modèle intégratif, renforcement de nos partenariats communautaires, et autres, la modernisation de nos équipements et installations disponibles aux familles et la mise en place de nouveaux services visant à mieux répondre aux familles. Ces progrès sont le fruit d'un travail collectif, mais aussi d'une vision commune : celle d'un environnement où chaque famille militaire et vétérane se sent comprise, soutenue et valorisée.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers notre conseil d'administration pour son leadership éclairé, envers notre personnel pour son professionnalisme exemplaire et envers nos bénévoles pour leur générosité inestimable. Ensemble, nous formons un réseau solide, animé par la conviction que le soutien aux familles militaires et vétéranes est essentiel à la vitalité de nos communautés.

À toutes les familles que nous servons : merci de votre confiance. Vous êtes la raison d'être de notre organisation et nous demeurons engagés à marcher à vos côtés, avec respect, compassion et détermination.

Avec reconnaissance,

Dear Families, Partners, Volunteers, Staff, Chain of Military Command and Members of our Community,

Once again this year, our organization has continued with conviction its mission to support military and veteran families, by offering them humane, accessible support adapted to their unique realities. Every day, I witness the strength, resilience and solidarity that characterize our community, and it is a privilege to contribute to this collective momentum.

Our wonderful team of employees and 160 generous volunteers have demonstrated once again that commitment can transform lives. Their dedication, creativity and deep sense of service have strengthened our services and innovated the ways we support the families of those who serve or have served our country.

Guided by our Board of Directors, we have pursued rigorous and transparent governance, while remaining true to our core values:

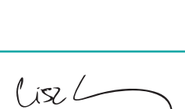
- **Caring** — putting people at the heart of every decision;
- **Autonomy** — by promoting the self-determination of the families we support;
- **Transparency** — by clearly communicating our actions, challenges, and results;
- **Innovation** — by developing new solutions to meet evolving needs;
- **Equity** — by ensuring that every person has access to the support they need.

This year was also marked by important advances: the integration of a new job placement service for Anglophones, the offer of an internal training program on the integrative model, the strengthening of our community partnerships, and others, the modernization of our equipment and facilities available to families and the implementation of new services aimed at better responding to their needs. This progress is the result of collective work, but also of a shared vision: that of an environment where every military and veteran family feels understood, supported and valued.

I would like to express my deep gratitude to our Board of Directors for their thoughtful leadership, to our staff for their exemplary professionalism, and to our volunteers for their invaluable generosity. Together, we form a strong network, driven by the belief that supporting military and veteran families is essential to the vitality of our communities.

To all the families we serve: thank you for your trust. You are the "raison d'être" of our organization, and we remain committed to walking alongside you, with respect, compassion and determination.

With gratitude,



Lisa Kennedy
Directrice générale
Executive Director

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.







PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2022-2025

État de l'avancement des orientations stratégiques

1. PÉRENNITÉ FINANCIÈRE

Au cours de cette année financière, l'optimisation du logiciel comptable a été amorcée afin d'accroître l'efficacité des opérations. Les gestionnaires ont également commencé la saisie des données, ce qui permet d'améliorer le suivi budgétaire.

Par ailleurs, le Centre a mis en place une stratégie de placement à long terme visant à optimiser les rendements, à générer des revenus d'intérêts supplémentaires et à assurer la pérennité ainsi que la sécurité financière de l'organisation.

Par ailleurs, l'année financière a été marquée par l'octroi d'une subvention de la part des Services aux familles militaires (SFM) pour les enfants, ainsi que par le renouvellement des ententes avec le ministère de la Famille. Un partenariat avec la Corporation de l'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC) a permis l'ajout d'un nouveau service de placement en emploi pour anglophones et chercheurs d'emploi bilingues à la hauteur de 1 189 269 $ sur 5 ans.

2. CONSOLIDATION ET MODERNISATION DES SERVICES

L'arrivée d'un coordonnateur chapeautant les volets jeunesse et action bénévole constitue un levier important de consolidation et de modernisation des services, favorisant une approche plus intégrée et cohérente au bénéfice de la communauté. Le nouveau service sociocommunautaire a déjà mis en place des activités diversifiées et ciblées pour différents segments de notre clientèle et a élargi les heures d'ouverture aux familles.

STRATEGIC PLANNING 2022-2025

Progress report on strategic orientation

1. FINANCIAL SUSTAINABILITY

During this fiscal year, the optimization of the accounting software was initiated in order to increase the efficiency of operations. Managers have also engaged in data entry, which helps improve budget tracking.

In addition, the Centre has implemented a long-term investment strategy aimed at maximizing returns, generating additional interest and ensuring the sustainability and financial security of the organization.

In addition, the fiscal year was marked by the awarding from Military Family Services (MFS) for chilcare, as well as the renewal of agreements with the Ministère de la Famille. A partnership with the Community Economic Development and Employability Corporation (CEDEC) has made it possible to add a new job placement service for Anglophones and bilingual job seekers to the tune of $1,189,269 over 5 years.

2. CONSOLIDATION AND MODERNIZATION OF SERVICES

The arrival of a coordinator to oversee the youth and volunteer components is an important lever for consolidating and modernizing services, promoting a more integrated and coherent approach to the benefit of the community. The new Community Integration Service has already set up diversified and targeted activities for different segments of our clientele and has extended the opening hours to families.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

2. CONSOLIDATION ET MODERNISATION DES SERVICES

De plus, les activités sont mises en œuvre en fonction de l'offre de services tout en s'adaptant au rythme des priorités des différentes missions.

Enfin, l'amélioration de la salle communautaire, rendue possible grâce à une subvention des SFM, a offert un espace rassembleur favorisant les échanges et le sentiment d'appartenance tant pour les employés que pour notre précieuse clientèle. En parallèle, des travaux liés au plan stratégique 2025-2028, à l'analyse des conditions de travail et à l'équité salariale ont été amorcés, consolidant ainsi l'engagement du Centre envers un milieu de travail équitable, sain et mobilisateur.

3. STRATÉGIE DE COMMUNICATION MARKETING

Au cours de l'année, le Centre a renforcé ses communications marketing afin d'accroître sa portée, de mieux cibler ses clientèles et de favoriser le sentiment d'appartenance à la communauté militaire. Une segmentation plus fine des publics a permis notamment d'optimiser les infolettres destinées aux proches des militaires déployés et d'adapter les contenus aux réalités spécifiques des familles.

Le Centre a également intensifié sa présence terrain et sa visibilité, notamment grâce à une collaboration avec le Centre d'instruction permettant la tenue de kiosques lors des parades de graduation. Grâce à une entente historique avec la Brigade, notre Centre fera partie intégrante du programme éducatif de l'armée et sera ainsi présent d'office à toutes les occasions pour faire connaître notre offre de services. L'ensemble des militaires, réguliers et réservistes, en préparation au déploiement ont reçu une présentation sur les services offerts, contribuant à un meilleur arrimage entre les besoins et les ressources disponibles.

En parallèle, des travaux ont été amorcés afin de moderniser le site Web et de revoir l'image de marque du Centre, contribuant à une expérience utilisateur améliorée et à une meilleure cohérence des messages.

2. CONSOLIDATION AND MODERNIZATION OF SERVICES

In addition, activities are implemented according to the service offer while adapting to the pace of the priorities of the different missions.

Finally, the improvement of the community centre facilities, made possible thanks to a grant from Military Family Services, provided a unifying space that fostered exchanges and a sense of belonging for both employees and our valued clientele. At the same time, work related to the 2025-2028 strategic plan, the analysis of working conditions and pay equity was initiated, thus consolidating the Centre's commitment to an equitable, healthy and mobilizing workplace.

3. COMMUNICATION AND MARKETING STRATEGY

During the year, the Centre strengthened its marketing and communications to increase its reach, better target its clientele and foster a sense of belonging within the military community. A more refined segmentation of audiences has made it possible to optimize the newsletters intended for the relatives of deployed soldiers and to adapt the content to the specific realities of families.

The Centre has also intensified its field presence and visibility, in particular through a collaboration with the Training Centre allowing the holding of booths during graduation parades. Thanks to an historic agreement with the Brigade, our Centre will be an integral part of the army's educational program and will therefore be present at all times to promote our service offering. All members, regular and reservists, in preparation for deployment received a presentation on the services offered, contributing to a better alignment between needs and available resources.

At the same time, work was initiated to modernize the website and rebrand the Centre, contributing to an improved user experience and better consistency of messages.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.



4. MOBILISATION DU PERSONNEL

Au cours de l'année, le Centre a poursuivi ses efforts afin de renforcer une culture organisationnelle agile, participative et axée sur le bien-être. Plusieurs initiatives ont permis d'accroître la collaboration entre les services, notamment dans le cadre de l'administration pré-déploiement, favorisant une approche plus intégrée et efficace. L'implication des employés dans les processus décisionnels, notamment par l'initiative *OP Idées*, ainsi que la promotion de la polyvalence des fonctions, ont contribué à renforcer l'agilité organisationnelle. Parallèlement, des actions ciblées ont été mises en place pour soutenir le développement des talents, incluant la formation, les opportunités de progression et la planification de la relève.

Le Centre a également mis de l'avant des initiatives concrètes en matière de santé et mieux-être, dont l'acquisition de tapis de marche, qui ont généré des retombées positives sur les habitudes de vie du personnel. La formation *« Modèle intégratif en intervention (MII) »* a permis d'harmoniser les pratiques, de valoriser l'expertise interne et de renforcer la mobilisation des équipes. L'apprentissage continu fera dorénavant intégralement partie de notre culture.

4. STAFF MOBILIZATION

During the year, the Centre continued its efforts to strengthen an agile and participatory organizational culture of well-being. Several initiatives have increased collaboration between services, particularly in the context of pre-deployment administration, promoting a more integrated and efficient approach. The involvement of employees in decision-making processes, in particular through the OP Ideas initiative, as well as the promotion of the versatility of functions, have helped to strengthen organizational agility. At the same time, targeted actions have been put in place to support talent development, including training, progression opportunities and succession planning.

The Centre has also put forward concrete health and wellness initiatives, including the acquisition of treadmills, which have had a positive impact on the employees' lifestyles. The *"Integrative Intervention Model (ITM)"* training made it possible to harmonize practices, promote internal expertise and strengthen team mobilization. Lifelong learning will be an integral part of our culture from now on.









© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.



5. EFFICIENCE ADMINISTRATIVE ET OPÉRATIONNELLE

Au cours de l'année, le Centre a entrepris plusieurs initiatives visant à améliorer l'efficacité organisationnelle, la clarté des processus et la qualité de la gouvernance. Des efforts soutenus ont été déployés pour simplifier et assouplir les procédures administratives et opérationnelles, permettant ainsi de gagner en agilité et en efficience.

Une attention particulière a été portée à la définition des rôles et responsabilités, notamment par l'utilisation d'outils structurants tels que la matrice RASCI, un outil de clarification des rôles et responsabilités afin de favoriser une meilleure coordination et une imputabilité accrue.

Par ailleurs, une réflexion a été menée sur l'optimisation du fonctionnement des réunions, dans le but de maximiser leur valeur ajoutée et de réduire le temps qui y est consacré. Une nouvelle structure des rencontres de gestion et de concertation avec les employés a également été mise en place.

Le Centre a également amorcé un virage technologique, incluant l'intégration progressive de l'intelligence artificielle dans certaines pratiques et la transition vers l'environnement DWAN, contribuant à moderniser les opérations, à soutenir l'innovation, à diminuer les coûts et à devenir plus efficace. En parallèle, des travaux ont été réalisés pour mettre à jour les politiques du conseil d'administration, revoir les outils organisationnels et optimiser les processus financiers.

Dans une perspective d'amélioration continue, l'organisation a poursuivi le développement de ses partenariats afin de bonifier son offre de services, tout en favorisant la collaboration intersectorielle pour maximiser l'efficacité des équipes. Enfin, des actions ont été entreprises pour optimiser la gestion des ressources humaines, en cohérence avec les objectifs stratégiques du Centre.

5. ADMINISTRATIVE AND OPERATIONAL EFFICIENCY

During the year, the Centre undertook several initiatives to improve organizational effectiveness, process clarity and the quality of governance. Sustained efforts have been made to simplify and make administrative and operational procedures more flexible, thus making it possible to gain in agility and efficiency. Particular attention was paid to the definition of roles and responsibilities, through the use of structuring tools such as the RASCI matrix, a tool for clarifying roles and responsibilities in order to promote better coordination and increased accountability.

In addition, consideration has been given to optimizing the operation of meetings, with the aim of maximizing their added value and reducing the time spent on them. A new structure for management and consultation meetings with employees has also been put in place.

The Centre initiated a technological shift, including the gradual integration of artificial intelligence into certain practices and the transition to the DWAN environment, helping to modernize operations, support innovation, reduce costs and become more efficient. At the same time, work was carried out to update the board's policies, review the organizational tools and optimise financial processes.

With a view to continuous improvement, the organization has continued to develop its partnerships in order to enhance its service offering, while promoting intersectoral collaboration to maximize the effectiveness of its teams. Finally, actions have been taken to optimize human resources management, in line with the Centre's strategic objectives.







© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.








FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2025-2026

L'année 2025-2026 se distingue par des résultats tangibles démontrant la capacité du CRFMV à livrer des services à haute valeur ajoutée, tout en consolidant sa performance organisationnelle et son rayonnement.

L'augmentation du volume d'activités, atteignant près de 5 000 clients uniques et plus de 18 000 interventions, témoigne d'une croissance soutenue de la demande et d'un niveau élevé d'accessibilité des services. Cette performance s'inscrit dans un contexte exigeant marqué par les mutations et les déploiements, auxquels le Centre a su répondre de manière structurée et proactive.

L'organisation a poursuivi la bonification de ses services, générant des impacts concrets sur les familles militaires, notamment en matière de bien-être psychosocial, de soutien à la parentalité et d'intégration socioprofessionnelle. Cette approche intégrée a permis d'améliorer la capacité d'adaptation et l'autonomie des familles face aux réalités militaires.

Sur le plan financier, l'obtention de ressources importantes a permis de soutenir la croissance des activités, contribuant ainsi à offrir des services accessibles et adaptés aux besoins de la clientèle.

Le renforcement des partenariats stratégiques a constitué un levier majeur de performance. La collaboration accrue avec les partenaires militaires, communautaires et institutionnels a favorisé une meilleure coordination des services et une utilisation optimale des ressources.

Dans cette optique, la participation de la direction, accompagnée de la présidente du conseil d'administration à la Conférence Atlantique à Gagetown, réunissant les présidents et directeurs généraux de plusieurs CRFM et des Services aux familles des militaires, a permis d'échanger sur les meilleures pratiques et de renforcer l'arrimage national des services.

HIGHLIGHTS OF 2025-2026

The year 2025-2026 was distinguished by tangible results demonstrating the VMFRC's ability to deliver high value-added services, while consolidating its organizational performance and outreach.

The increase in the volume of activities, reaching nearly 5,000 unique clients and more than 18,000 interventions, reflects a sustained growth in demand and a high level of accessibility of services. This performance happened albeit within a demanding context marked by changes and deployments, to which the Centre has been able to respond in a structured and proactive manner.

The organization continued to improve its services, generating concrete impacts on military families, particularly in terms of psychosocial well-being, parenting support and socio-professional integration. This integrated approach has improved families' ability to adapt and become self-sufficient in the face of military realities.

From a financial standpoint, the addition of significant resources has made it possible to support the growth of activities, thus helping to offer accessible services adapted to the needs of the clientele.

The strengthening of strategic partnerships was a major performance lever. Increased collaboration with military, community and institutional partners has led to better coordination of services and optimal use of resources.

With this in mind, the participation of management, accompanied by the Chair of the Board of Directors, at the Atlantic Conference in Gagetown, bringing together the presidents and Executive Directors of several MFRCs and Military Family Services, provided an opportunity to share best practices and strengthen the national alignment of services.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2025-2026

Par ailleurs, une séance d'orientation stratégique destinée aux membres du conseil d'administration a été tenue à la Citadelle de Québec, permettant d'aligner les priorités organisationnelles, de consolider la vision à long terme et de renforcer la gouvernance du Centre. Une séance de planification stratégique regroupant l'ensemble des gestionnaires s'est également tenue au Cercle de la Garnison, favorisant la mobilisation des équipes de gestion et l'alignement opérationnel autour des orientations du Centre.

L'année a également été marquée par des événements d'envergure contribuant au rayonnement du Centre. La visite du ministre de la Défense nationale, M. David McGuinty, ainsi que le ministre de la Transformation du gouvernement, des Travaux public et de l'Approvisionnement, M. Joël Lightbound, accompagné notamment du député M. Steeve Lavoie, a permis de mettre en valeur l'expertise du CRFMV et de renforcer son positionnement auprès des instances décisionnelles.

Par ailleurs, le lancement d'une bière à l'effigie du CRFMV par la Fromagerie Victoria, dont les profits sont remis au Centre, constitue une initiative innovante de financement et de visibilité. Ce projet mobilisateur a permis de sensibiliser la communauté et de générer des retombées concrètes pour le soutien aux familles militaires.

Sur le plan organisationnel, le déménagement du secteur administratif à la bâtisse 292 a permis d'optimiser les espaces de travail et d'améliorer la coordination interne. Cette réorganisation contribue à une plus grande efficacité opérationnelle et à un environnement de travail mieux adapté aux besoins des équipes.

La contribution de la Lieutenante gouverneure du Québec, Mme Manon Jeannotte, devenue patronne d'honneur du CRFMV, a également contribué au rayonnement institutionnel du Centre, notamment par sa présence à des événements de reconnaissance et d'envergure.

HIGHLIGHTS OF 2025-2026

In addition, a strategic orientation session for the members of the Board of Directors was held at the Québec Citadelle, making it possible to align organizational priorities, consolidate the long-term vision and strengthen the Centre's governance. A strategic planning session was also held at the Garrison Club with all managers, promoting the mobilization of management teams and operational alignment around the Centre's vision.

The year was also marked by major events that contributed to the Centre's reputation. The visit of the Minister of National Defence, David McGuinty, and Minister of Government Transformation, Public Works and Procurement, Joël Lightbound, accompanied by Member of Parliament Steeve Lavoie, highlighted the expertise of the VMFRC and strengthened its position with decision-making bodies.

In addition, the launch of a beer bearing the MFRC logo by the Fromagerie Victoria, the profits of which are donated to the Centre, is an innovative fundraising and visibility initiative. This mobilizing project has raised awareness in the community and generated concrete benefits for the support of military and veteran families.

On the organizational level, the move of administrative staff to a new building has made it possible to optimize workspaces and improve internal coordination. This reorganization contributes to greater operational efficiency and a work environment better adapted to the needs of the teams.

The contribution of the Lieutenant Governor of Québec, Manon Jeannotte, who became an honorary patron of the VMFRC, has also contributed to the Centre's institutional reputation, particularly through her presenceat large-scale and recognition events.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.







RECONNAISSANCES ET DISTINCTIONS

Au cours de l'année, le Centre a eu l'honneur de souligner l'engagement exceptionnel de sa gouvernance et de sa direction lors d'un moment significatif de reconnaissance institutionnelle. Le général de la 2e Division a procédé à la remise de médaillons à la présidente et à la vice-présidente du conseil d'administration, ainsi qu'à la directrice générale et à la directrice générale adjointe.

Ce geste symbolique témoigne de la reconnaissance des autorités militaires envers le leadership, l'implication soutenue et la contribution remarquable de ces leaders au développement et au rayonnement du Centre. Leur engagement constant permet de renforcer la qualité des services offerts aux familles militaires et de soutenir la mission de l'organisation. Cette distinction met en lumière l'importance d'une gouvernance mobilisée et d'une direction engagée, au cœur des réussites et de l'évolution du Centre.

Une reconnaissance importante a été accordée à Dany St-Laurent, ancien directeur des communications, qui a reçu la médaille du mérite exceptionnel de la Lieutenante-gouverneure du Québec. Cette distinction souligne la qualité de son engagement et met en lumière l'expertise développée au sein du Centre.

Enfin, la mobilisation de l'ensemble de l'équipe et des bénévoles a été un facteur déterminant dans l'atteinte des résultats. Leur engagement a permis de maintenir un haut niveau de qualité des services et de renforcer l'impact du CRFMV auprès des familles militaires.

AWARDS AND RECOGNITION

During the year, the Centre had the honour of highlighting the exceptional commitment of its governance and management during a significant moment of institutional recognition.

The General of the 2nd Division presented medallions to the President and Vice-President of the Board of Directors, as well as to the Executive Director and the Deputy Director. This symbolic gesture demonstrates the military authorities' recognition of the leadership, sustained involvement and remarkable contribution of these leaders to the development and influence of the Centre. Their ongoing commitment helps to strengthen the quality of services offered to military families and support the organization's mission. This distinction highlights the importance of mobilized governance and committed leadership, which are at the heart of the Centre's successes and evolution.

Important recognition was given to Dany St-Laurent, former Communications Director, who received the Lieutenant Governor of Quebec's Medal for Exceptional Merit. This distinction underlines the quality of his commitment and highlights the expertise developed within the Centre.

Finally, the mobilization of the entire team and volunteers was a determining factor in the achievement of results. Their commitment has made it possible to maintain a high level of quality of services and to strengthen the impact of the VMFRC on military families.





© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

BILAN STATISTIQUE

Sondage auprès de la clientèle

Le sondage révèle un niveau de satisfaction exceptionnel, avec 99 % des répondants se déclarant satisfaits ou très satisfaits des services reçus. Par ailleurs, 45 % des répondants étaient de nouveaux utilisateurs, témoignant de la capacité du Centre à rejoindre une clientèle élargie.

La découverte des services s'effectue principalement par le bouche-à-oreille, l'infolettre et la page Facebook. D'autres canaux, tels que la programmation et les communications diffusées au sein des unités, contribuent également à accroître la visibilité et la portée des services offerts.

STATISTICAL OVERVIEW

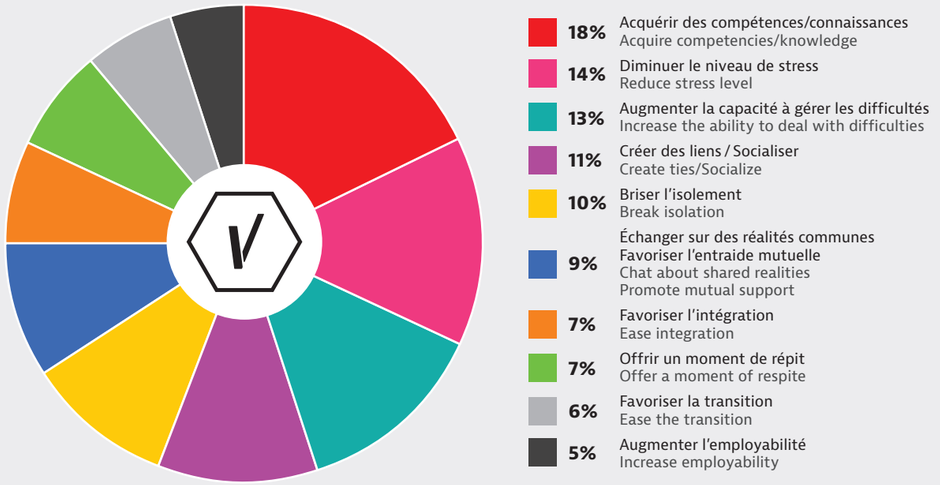
Client User Survey

The survey reveals an exceptional level of satisfaction, with 99% of respondents saying they are satisfied or very satisfied with the services received. In addition, 45% of respondents were new users, reflecting the Centre's ability to reach a broader clientele.

The discovery of services is mainly through word-of-mouth, the newsletter and the Facebook page. Other channels, such as programming and communications within units, also help to increase the visibility and reach of the services offered.

Indicateurs d'impact / Impact Indicators

Besoins répondus par les services du CRFMV
Needs answered by the VMFRC services



© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.







RÉPARTITION DES SERVICES RENDUS

Au cours de la dernière année, 26 988 services ont été offerts à la clientèle, illustrant l'ampleur et la diversité des interventions réalisées. Les services les plus utilisés demeurent ceux liés à l'emploi, à la garde d'enfants et à l'accompagnement lors des arrivées et départs. L'ensemble des résultats témoigne d'une offre de services pertinente et bien adaptée aux besoins variés de la communauté.

DISTRIBUTION OF SERVICES RENDERED

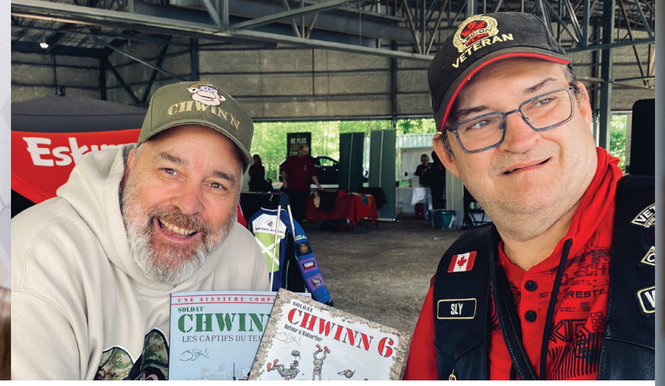
Over the past year, 26,988 services were offered to clients, illustrating the scope and diversity of the interventions carried out. The most frequently-used services remain those related to employment, childcare and accompaniment during arrivals and departures. All the results show that the services offered are relevant and well adapted to the varied needs of the community.

SERVICES	TOTAL	SERVICES
Procédure arrivée départ	**3 603**	Arrival and departure procedures
Procédure déploiement	**426**	Deployment procedure
Atelier Vie militaire 101	**26**	Military Life 101 workshop
Information et sensibilisation	**869**	Information and awareness
Soutien lors d'absences	**798**	Absence support
Soutien lors de mutations	**281**	Posting support
Service de garde d'urgence	**94**	Emergency childcare service
Services à l'enfance 0-5 ans	**1 600**	Services for children ages 0-5
Services à l'enfance 6-12 ans	**341**	Services for children ages 6-12
Services jeunesse 12-17 ans	**1 773**	Services for youth ages 12-17
Éducation et intégration	**831**	Education and integration
Enseignement des langues secondes	**1 491**	Second language training
Services à l'emploi*	**5 947**	Employment services
Papas militaires	**14**	Military Dads*
Programme pour les familles des vétérans	**1 211**	Veteran Family Program
Atelier psychoéducatif	**112**	Psycho-educational workshop
Services pour les familles de militaires blessés, malades ou endeuillées	**1 170**	Services for the families of injured, ill or grieving CAF members
Services psychosociaux et santé mentale	**1 908**	Psychosocial Services and Mental Health
Violence fondée sur le sexe*	**3**	Gender based violence*
Services communautaires	**6**	Community services
Services de bénévolat	**100**	Volunteer services
Service garde occasionnelle (répit)	**4 384**	Respite daycare services
GRAND TOTAL	**26 988**	

*Nouvelles catégories de saisie dans la classification de la base de données / *New entry categories in the database classification

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.





RÉPARTITION DES SERVICES RENDUS

DISTRIBUTION OF SERVICES RENDERED

SERVICES	TOTAL	SERVICES
Parentalité liée à l'absence	**268**	Parenting in the Face of Absence
Absence (FSR)	**530**	Absence (FSR)
TOTAL	**798**	**TOTAL**
Services à l'emploi	**843**	Employment Services
LGEstats	**5 104**	LGEstats
TOTAL	**5 947**	**TOTAL**
Programme local du VFP	**9**	VFP Local Program
Programme national du VFP	**138**	VFP National Program
Prestation de services du VFP	**1 064**	VFP Service Delivery
TOTAL	**1 211**	**TOTAL**
Service de garde	**110**	Childcare
Service garde occasionnelle (répit)	**3 772**	Respite daycare services
Absence respite care	**502**	Absence from respite care
TOTAL	**4 384**	**TOTAL**

À ces résultats s'ajoutent 3 347 activités de promotion et d'information, ayant permis de rejoindre directement près de 4 196 personnes. Cela inclut 1 723 réponses à des clients anonymes, 282 activités d'information, de sensibilisation et de prévention, ainsi que 1 342 actions de communication, notamment sur les réseaux sociaux et par des infolettres.

Ces dernières ont généré une portée cumulative de plus de **2 564 260 personnes**, contribuant ainsi de façon significative à la visibilité et à l'accessibilité des services.

In addition to these results, 3,347 promotional and information activities were carried out, which directly reached 4,196 people. This includes 1,723 responses to anonymous customers, 282 information, awareness and prevention activities, as well as 1,342 communication actions, particularly on social networks and through newsletters.

These generated a cumulative reach of more than **2,564,260 people**, thus contributing significantly to the visibility and accessibility of services.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

SERVICES AUX FAMILLES

FAMILY SERVICES







SERVICES AUX FAMILLES

Services à l'enfance

Les demandes de places en service de garde de répit occasionnelle : un besoin essentiel pour les familles

Les demandes de services de garde de répit et d'urgence ont été très nombreuses au cours de l'année, particulièrement entre les mois d'avril et août 2025.

Au total, 184 enfants différents ont bénéficié de ces services, pour un cumul de **26 069 heures de garde offertes**. Toutefois, en raison d'un manque d'espace, 162 demandes ont dû être refusées. Les services sont offerts de jour, cinq jours par semaine, ainsi que trois soirs par semaine. Afin de répondre davantage aux besoins des familles, le groupe d'âge admissible au service de soir a été élargi, permettant désormais accueillir des enfants jusqu'à l'âge de 11 ans. Chaque jour, du lundi au vendredi, deux groupes de huit enfants âgés de 2 à 5 ans sont accueillis, ainsi que deux groupes de poupons de moins de deux ans.

Par ailleurs, **312 heures de services ont été offertes en soirée** et durant les fins de semaine afin de soutenir les familles. Dans ce volet, 86 fréquentations d'enfants ont été enregistrées. Ces services s'adressent principalement aux familles plus vulnérables vivant une absence liée aux opérations militaires ou ayant un membre blessé ou vétéran au sein du foyer. Le groupe d'âge visé par ces services s'étend de 0 à 17 ans.

FAMILY SERVICES

Children's Services

Requests for occasional respite childcare spaces: an essential need for families

There were many requests for respite and emergency childcare services during the year, particularly between April and August 2025.

In total, 184 different children benefitted from these services, for a total of **26,069 hours of childcare offered**. However, due to a lack of space, 162 requests had to be refused. Services are offered during the day, five days a week, and three evenings a week. To better meet the needs of families, the age group eligible for evening service has been expanded to accommodate children up to 11 years of age. Every day, from Monday to Friday, two groups of eight children aged 2 to 5 are welcomed, as well as two groups of infants under two years old.

In addition, **312 hours of services were offered in the evenings** and on weekends to support families. In this component, 86 registrations were recorded. These services are primarily intended for more vulnerable families experiencing an absence related to military operations or having an injured or veteran member in the household. The age group targeted by these services is 0 to 17 years old.





© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Renouvellement de l'équipement destiné aux enfants

Grâce à un financement spécial des Services aux familles des militaires, plusieurs améliorations ont été apportées aux installations, notamment le renouvellement de mobilier, d'appareils électroménagers et d'équipements utilisés dans les services de garde. De nouveaux jeux et jouets éducatifs ont également été acquis pour la Maison Sésame et le local parent-enfant, dont l'aménagement a été réalisé avec la participation active des familles. Par ailleurs, des démarches ont été amorcées pour le renouvellement du parc extérieur destiné aux poupons, un projet dont la réalisation est prévue à l'été 2026.

Outiller et soutenir nos familles en période périnatale

Dans le cadre du programme *Bienvenue bébé*, dix visites ont été réalisées auprès de futurs parents afin de les informer des ressources disponibles et de les accompagner lors de cette transition importante. De plus, trois cours prénataux en présentiel ont été offerts à 10 couples. Ces activités, adaptées à la réalité militaire, contribuent à soutenir les familles dès l'arrivée d'un enfant.

Des groupes variés pour les parents

Plein d'soleil, pour les parents d'enfants âgés de 0 à 5 ans.

À compter de janvier 2026, les groupes de parents et d'enfants sont offerts gratuitement, une nouveauté qui a contribué à leur forte participation tout au long de l'année. Au total, 104 matinées de groupes ont été proposées, abordant diverses thématiques telles que le retour au travail, le sommeil des tout-petits, la santé mentale maternelle, le bien-être personnel et conjugal, ainsi que l'alimentation et le langage des signes. Des activités spéciales, comme l'Halloween et une fête de Noël ont également été organisées, en plus de 40 périodes d'activités de socialisation durant l'été. Plusieurs groupes ont été offerts afin de répondre aux besoins variés des familles, dont le *Get Together Club*, favorisant l'intégration des familles anglophones et francophones, Bébé jasette pour les parents d'enfants de 0 à 12 mois, ainsi que le groupe Plein d'soleil, destiné aux familles de jeunes enfants.

Activités spécifiques pour les pères

Un nouveau programme destiné aux pères a été mis en place au cours de l'année. Le programme *Papas militaires*, d'une durée de 10 semaines, vise à soutenir les pères membres des Forces armées canadiennes dans le développement de leurs compétences parentales et le renforcement de leurs liens familiaux, en tenant compte des réalités propres au contexte militaire. Basé sur des données probantes, il privilégie une approche de parentalité centrée sur l'enfant. Il vise à favoriser la création de réseaux de soutien et à améliorer les compétences parentales, la sécurité et le bien être des familles. Un premier groupe a débuté en mars 2026.

Renewal of equipment for children

With special funding from Military Family Services, several improvements were made to the facilities, including the renewal of furniture, appliances and equipment used in child care. New educational games and toys have also been acquired for the Sesame House and the parent-child room, which has been outfitted with the active participation of families. In addition, steps have been taken to renew the outdoor park for infants, a project scheduled for completion in the summer of 2026.

Equipping and supporting our families during the perinatal period

As part of the Welcome to Baby program, ten visits were made to future parents to inform them of the resources available and to accompany them during this important transition. In addition, three face-to-face prenatal classes were offered to 10 couples. These activities, adapted to the military reality, help support families from the moment a child arrives.

Varied groups for parents

Full of sunshine, for parents of children aged 0 to 5 years.

Starting in January 2026, parent and child groups are offered free of charge, a novelty that has contributed to their strong participation throughout the year. A total of 104 morning groups were offered, addressing various themes such as return to work, toddler sleep, maternal mental health, personal and marital well-being, as well as nutrition and sign language. Special activities, such as Halloween and a Christmas party, were also organized, in addition to 40 periods of socializing activities during the summer. Several groups were offered to meet the varied needs of families, including the *Get Together Club*, which promotes the integration of English and French-speaking families, Toddler Talk for parents of children aged 0 to 12 months, and Sunny Day Group, for families with young children.

Specific activities for fathers

A new program for fathers was introduced during the year. The 10 weeks Military Dads program aims to support fathers who are members of the Canadian Armed Forces in developing their parenting skills and strengthening their family ties, taking into account the realities of the military context. Research evidence based, it favours a child-centred approach to parenting. It aims to foster support networks and improve the parenting skills, safety and well-being of families. A first group started in March 2026.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Sociocommunautaire

JEUNESSE

UN MILIEU DE VIE SIGNIFICATIF

L'équipe jeunesse continue d'offrir des milieux sécuritaires propices à la socialisation, à l'engagement et au développement des jeunes. Le Repaire s'est imposé comme un lieu central de rassemblement, avec une participation soutenue tout au long de l'année. Son aménagement a été amélioré grâce à une subvention des Services aux familles militaires, permettant de mieux répondre aux besoins des jeunes.

Les activités proposées ont favorisé la création de liens et contribué à briser l'isolement, notamment lors de périodes clés comme la relâche scolaire, tout en offrant aux jeunes un espace de répit significatif.

Témoignage

« Ma fille a adoré le disco, d'autant plus que c'était sa première participation à une activité comme celle-ci. J'espère qu'il y aura d'autres événements pour qu'elle puisse en profiter. »

L'implication des jeunes dans leur communauté demeure un levier essentiel du secteur, favorisant leur sentiment d'appartenance, leur autonomie et leur sens des responsabilités. La coopérative jeunesse en est un bel exemple, permettant à 24 adolescents de réaliser 40 contrats.

Community integration and support

YOUTH

A MEANINGFUL LIVING ENVIRONMENT

The youth team continues to provide a safe environment for youth socialization, engagement and development. "Le Repaire" youth club has established itself as a central gathering place, with sustained participation throughout the year. Its layout was improved by a grant from Military Family Services, to better meet the needs of youth.

The activities offered have fostered the creation of links and helped break isolation, especially during key periods such as spring break, while offering young people a significant safe respite space to accompany them throughout their military life trajectory.

Testimonial

"My daughter loved the disco, especially since it was her first time participating in an activity like this. I hope there will be other events for her to enjoy."

The involvement of young people in their community remains an essential lever for this sector, promoting their sense of belonging, their autonomy and their sense of responsibility. The youth work cooperative is a good example, allowing 24 teenagers to deliver 40 contracts, often to the benefit of military families.

DONNÉES DE PARTICIPATION

	OUVERTURES OPENINGS	PARTICIPANTS	
Le Club Jeunesse le Repaire	**143**	**1731**	Le Repaire Youth Club

	ACTIVITÉS ACTIVITIES	PARTICIPANTS	
Les Aventuriers	**33**	**395**	The Adventurors
Activités structurées (écoles)	**16**	**338**	Structured activities (schools)
Activités événements (discos)	**-**	**813**	Activities events (discos)
Activités ponctuelles	**4**	**71**	One-off activities

	JEUNES REJOINTS YOUNG PEOPLE REACHED	
Travail de milieu	**75**	Community work

	MEMBRES MEMBERS	CONTRATS RÉALISÉS CONTRACTS COMPLETED	
Coopérative jeunesse	**24**	**40**	Youth cooperative

PARTICIPATION DATA







© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Sociocommunautaire
Une équipe au cœur de la vie communautaire

L'équipe sociocommunautaire contribue activement à l'intégration des familles et au renforcement du sentiment d'appartenance. Par ses activités, elle crée des occasions de socialisation, d'entraide et de soutien, tout en aidant à briser l'isolement et en offrant des moments de répit accessibles aux familles.

L'engagement des bénévoles joue un rôle essentiel dans la vitalité du milieu, soutenant la mise en œuvre des activités et le développement de liens significatifs au sein de la communauté. Des initiatives comme les pique-niques estivaux et le marché des dons illustrent bien cette mobilisation et répondent aux besoins concrets des familles.

Enfin, l'aménagement de la salle communautaire a été amélioré, contribuant à bonifier les espaces et à soutenir le déploiement des activités.

Community integration and support
A team at the heart of community life

This team actively contributes to the integration of families and the strengthening of their sense of belonging. Through its activities, it creates opportunities for socialization, mutual aid and support, while helping to break isolation and offering accessible moments of respite to families.

The commitment of volunteers plays an essential role in the vitality of the community, supporting the implementation of activities and the development of meaningful links within the community. Initiatives such as summer picnics and the Donation Market are good examples of this mobilization and respond to the concrete needs of families.

Finally, the layout of the community hall was upgraded, for helping to improve the spaces and support the deployment of activities.





Témoignages

« Toutes les activités organisées par le Centre sont merveilleuses ! Elles nous permettent de passer de bons moments en famille, sans impacter notre budget et de rencontrer des gens qui vivent la même réalité que nous. »

« J'ai beaucoup apprécié les échanges et le partage d'informations en toute complicité tout au long de l'atelier. On ne voit pas le temps passer… on en prendrait encore et encore ! »

Testimonials

"All the activities organized by the Centre are wonderful! They allow us to spend quality time with our family, without impacting our budget and to meet people who are living the same reality as us."

"I really appreciated the exchanges and the sharing of information in complete complicity throughout the workshop. We don't see the time passing… we would take them again and again!"

BÉNÉVOLAT
VOLUNTEERING

160
Bénévoles actifs impliqués dans le milieu
Active volunteers involved in the community

3 459
Heures de bénévolat réalisées
Volunteer hours completed

RÉPARTITION
DISTRIBUTION

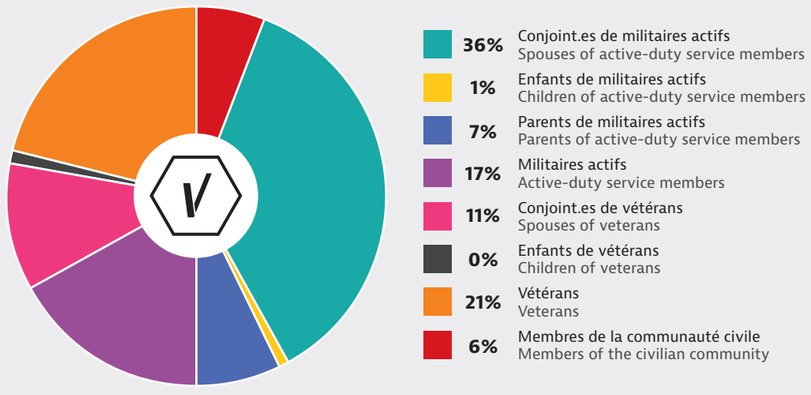
Adultes / Adults: 100
Adolescents / Teenagers: 54
Enfants / Children: 6

ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES
COMMUNITY ACTIVITIES

Activités / Activities: 23
Participants / Participants: 679

Répartition des bénévoles adultes selon leur appartenance à la communauté

Breakdown of adult volunteers by community affiliation



Transition vers la vie civile

L'offre sociocommunautaire s'est également élargie par l'intégration de groupes et ateliers destinés aux familles de vétérans, favorisant le partage d'expériences, le soutien entre pairs et l'adaptation aux réalités de la vie civile.

- Premiers soins en santé mentale – novembre 2025 : 10 participants
- Premiers soins en santé mentale – février 2026 : 9 participants
- Fatigue de compassion – octobre 2025 : 4 participants
- Fatigue de compassion – mars 2026 : 5 participants

Total : 28 participants adultes

Une année de transition au bénéfice des familles

L'année 2025-2026 a été marquée par une transition importante, notamment avec l'arrivée d'une nouvelle coordination qui a permis de consolider les pratiques, de renforcer la cohésion de l'équipe et de bonifier l'offre de services aux familles.

Elle constitue également une étape charnière, ayant permis de positionner l'équipe et prioriser les activités en vue des défis à venir, notamment la période de mission de juin 2026 à juin 2027, avec des actions orientées vers le renforcement du soutien aux familles, le développement du soutien entre pairs et la création d'environnements sécuritaires.

Transition to civilian life

The community integration and support service offering has also been expanded by integrating groups and workshops for veterans' families, promoting the sharing of experiences, peer support and adaptation to the realities of civilian life.

- Mental Health First Aid – November 2025: 10 participants
- Mental Health First Aid – February 2026: 9 participants
- Compassion Fatigue – October 2025: 4 participants
- Compassion Fatigue – March 2026: 5 participants

Total: 28 adult participants

A year of transition to the benfit of our families

The year 2025-2026 was marked by a significant transition, including the arrival of new coordination which has led to the consolidation of best practices, strengthened team cohesion and the prioritization of the service offer.

It is also a pivotal step, having positioned the team for the challenges ahead, including the mission period from June 2026 to June 2027, with actions oriented towards strengthening support for families, developing peer-to-peer support and creating safe environments.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.



Soutien à l'emploi et à l'éducation

L'accompagnement individuel repose sur une approche globale visant à soutenir les personnes dans une démarche complète d'employabilité et/ou d'orientation professionnelle.

Cette approche s'inscrit dans un continuum de services et d'activités intégrés, permettant d'accompagner les individus à chaque étape de leur parcours. Les services proposés couvrent notamment le processus de choix professionnel, la recherche d'emploi, ainsi que l'intégration et le maintien en emploi sur le marché du travail.

Chaque démarche est personnalisée afin de répondre aux besoins spécifiques de la personne. Le nombre d'heures de participation varie en fonction des objectifs établis, assurant ainsi un accompagnement adapté, flexible et centré sur la réalité de chaque participant.

Dans un contexte de hausse du taux de chômage dans la région, la demande pour ces services a connu une croissance marquée au cours de la dernière année. L'organisation, en tant que partenaire de Services Québec, a ainsi dépassé les cibles établies. Cette forte affluence s'explique notamment par la qualité des services offerts, reconnue par le bouche-à-oreille et le soutien des partenaires.

Employment and education support

Individual support is based on a global approach aimed at supporting people in a complete employability and/or career guidance process. This approach is part of a continuum of integrated services and activities, making it possible to support individuals at each stage of their journey.

The services offered cover the process of choosing a job, finding a job, and integrating and keeping a job in the labour market. Each approach is personalized to meet the specific needs of the person.

The number of hours of participation varies according to the established objectives, thus ensuring adapted, flexible support focused on the reality of each participant. In the context of a rising unemployment rate in the region, the demand for these services has increased significantly over the past year.

The organization, as a partner of Services Québec, has thus exceeded the established targets. The high participation can be explained by the quality of the services offered, recommended by word of mouth and partner references.

TABLEAU DES PROBLÉMATIQUES VÉCUES PAR NOTRE CLIENTÈLE
OVERVIEW OF CHALLENGES EXPERIENCED BY OUR CLIENTELE

COMMUNAUTÉ MILITAIRE
MILITARY COMMUNITY

Longue absence du marché du travail
Long absence from the labour market
Fatigue de compassion
Compassion fatigue
Absence prolongée du militaire
Prolonged absence of the military member
Enfants à besoins spéciaux
Children with special needs
Déménagements fréquents
Frequent relocations
Surcharge mentale
Mental overload
Perte d'expertise professionnelle
Loss of professional expertise
Perte fréquente du réseau de contact
Frequent loss of contact networks
Seule avec les responsabilités
Alone with responsibilities
Adaptation constante
Constant adaptation
Incompréhension et jugement
Misunderstanding and judgment
Limitations physiques et psychologiques
Physical and psychological limitations

INTERSECTION

DÉFIS COMMUNS
SHARED CHALLENGES

Isolement
Isolation
Manque de confiance
Lack of confidence
Adaptation nouvel environnement
Adapting to a new environment
Problème financiers
Financial difficulties
Manque d'expérience de travail
Lack of work experience
Barrière de la langue
Language barrier
Sans réseau de contacts
No network of contacts
Adaptation culturelle
Cultural adaptation
Troubles anxieux
Anxiety disorders
Obstacles dans le maintien des compétences professionnelles
Obstacles to maintaining professional skills
Difficulté à faire reconnaitre leur formation
Difficulty getting education and experience recognized outside Quebec
Racisme
Racism

INTERSECTION

COMMUNAUTÉ ANGLOPHONE
ANGLOPHONE COMMUNITY

Trop de qualifications
Overqualification
Manque d'expérience de travail au Québec
Lack of work experience in Quebec
Difficulté à apprendre ou maitriser le français
Difficulty learning or mastering French
Stress ou insécurité dans les interactions quotidiennes
Stress or insecurity in daily interactions
Sentiment d'exclusion dans certains milieux
Feeling of exclusion in certain environments
Sous-emploi ou emplois précaires au début
Underemployment or precarious employment at the beginning
Sentiment de marginalisation
Feeling of marginalization
Différences culturelles dans les codes
Cultural differences in norms and codes

CRFM Valcartier MFRC

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Service de placement pour la clientèle anglophone et bilingue

Dans une perspective d'innovation et d'adaptation aux besoins émergents du marché du travail, le secteur a enrichi son offre avec la mise en place d'un service de placement destiné à la clientèle anglophone et bilingue, grâce à un nouveau partenariat et du financement de la Corporation d'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC).

Ce service vise à réduire les obstacles linguistiques à l'emploi, à optimiser le jumelage entre les talents et les employeurs, et à accélérer l'intégration durable en emploi de cette clientèle. Il contribue ainsi à renforcer l'inclusion économique et à mieux répondre aux réalités diversifiées du marché du travail québécois.

Placement service for English-speaking and bilingual clients

With a view to innovation and adaptation to the emerging needs of the labour market, the sector has enriched its offer with the implementation of a placement service for English-speaking and bilingual clients, thanks to a new partnership and financing from the Community Economic Development and Employability Corporation (CEDEC).

This service aims to reduce language barriers to employment, optimize the match between talent and employers, and accelerate the sustainable employment integration of this clientele. In this way, it contributes to strengthening economic inclusion and better responding to the diverse realities of Québec's labour market.

Témoignage

« Beaucoup de professionnalisme, de courtoisie, d'écoute. La conseillère a pris le temps nécessaire avec moi sans pression afin de m'aider à déterminer la suite pour ma prochaine carrière. Elle a mis beaucoup d'accent sur mes valeurs, intérêts, expériences positives afin de m'aider à comprendre mon cheminement et la suite logique pour moi. J'ai retrouvé davantage de sérénité. »

Testimonial

"I found the counselor to be very kind, encouraging, and dedicated to helping. With her care, guidance, suggestions, and follow-up, I am now on the right path to overcoming challenges and finding the right direction. I truly appreciate her time and support."

Programme d'enseignement en langue seconde (PELS)

Au total, 25 groupes de cours de langues ont été offerts au cours de l'année 2025-2026, répartis comme suit :
· Printemps 2025 : 6 groupes
· Automne 2025 : 10 groupes
· Hiver 2026 : 9 groupes

Par ailleurs, 24 licences d'autoapprentissage en ligne LRDG *(Language Research Development Group)* ont été octroyées au cours de l'année, contribuant à diversifier les modalités d'apprentissage et à soutenir l'autonomie des participants.

Clientèle desservie

Les cours de langues ont rejoint un total de 272 clients, répartis entre les cours d'anglais et de français :

Anglais (175 clients)
· Conjoint(es) de militaires : 110
· Militaires : 23
· Civils : 22
· Vétérans : 20

Français (97 clients)
· Conjoint(es) de militaires : 65
· Militaires : 19
· Civils : 11
· Vétérans : 2

L'analyse de la clientèle montre une forte représentation des conjoint(e)s de militaires, qui constituent la majorité des participants tant en anglais (63%) qu'en français (67%). Cette tendance souligne l'importance des cours de langues comme levier d'intégration et de soutien pour les familles.

Second Language Training Program (PELS)

A total of 25 languages courses groups were offered during the 2025-2026 year, distributed as follows:
· Spring 2025: 6 groups
· Fall 2025: 10 groups
· Winter 2026: 9 groups

Additionally, 24 LRDG ((Language Research Development Group) licenses were granted during the year, helping to diversify learning modalities and support participant autonomy.

Clientele Served

Language courses reached a total of 272 clients, divided between English and French courses:

English (175 clients)
· Spouses: 110
· Military members: 23
· Civilians: 22
· Veterans: 20

French (97 clients)
· Spouses: 65
· Military members: 19
· Civilians: 11
· Veterans: 2

Client data shows a strong representation of military spouses, who make up the majority of participants in both English (63%) and French (67%) courses. This trend highlights the importance of language training as a key lever for integration and family support.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.





Soutien aux absences et aux mutations

L'année a été marquée par la fin d'un cycle de missions variées et la préparation d'un nouveau déploiement vers la Lettonie.

L'équipe a accompagné les familles à différentes étapes, notamment par une présence à l'aéroport lors des retours, ainsi que par un soutien rapide aux familles du 3e Bataillon Royal 22e Régiment à la suite d'un déploiement imprévu dans les Caraïbes, incluant une séance d'information et l'envoi d'une infolettre spéciale.

Dès le retour des fêtes, la préparation du prochain cycle de mission débutant en juin 2026 pour la Lettonie, s'est enclenchée. L'équipe a présenté : des ateliers préparatoires au déploiement dans les unités, des rencontres individuelles des membres afin de discuter de leur situation familiale et ont présenter les services du Centre. Plus de 1 000 membres ont été rencontrés dans cette période et 10 ateliers ont été offerts. Préparation d'un mini-plan de communication pour rejoindre des familles des militaires déployés, mise à jour des infolettres et documentation, etc.

Au total, plus de 801 services ont été rendus à des parents de militaires, conjoints, conjointes, à des enfants de militaires et même à des grands-parents. Une offre de services polyvalente comprenant des rencontres personnalisées, de l'accompagnement pour les colis, des références vers d'autres ressources, des envois de courriels d'information, des interventions téléphoniques et bien plus encore.

À tous ces besoins en lien avec les absences, plus de 800 familles ont vécu une mutation. Chacune de ces familles a reçu une lettre ou un courriel contenant les informations des services disponibles au Centre.

Près de 300 services ont été rendus individuellement, principalement de l'accompagnement pour aider les proches à bien se préparer à la mutation. De nombreuses références ont également été faites vers des services complémentaires de notre organisation.

Un nouvel outil virtuel pour les enfants a été développé : *« Ma première aventure »*, une histoire dont l'enfant est son propre héros et qui lui permet de choisir le déroulement de l'histoire selon son vécu. Les commentaires sont très positifs.

Absence and posting support

The year was marked by the end of a cycle of various missions and the preparation of a new deployment to Latvia.

The team accompanied the families at various stages, including a reassuring presence at the airport upon their returns, as well as rapid support to the families of the 3rd Royal Batallion of the 22e Regiment following an unplanned deployment to the Caribbean, including an information session and a special newsletter mailing.

Immediately thereafter preparation for the next mission cycle starting in June 2026 for Latvia began. The tean presented : the preparatory workshops for deployment to the units, individual meetings with members to discuss their family situation and present the Centre's services. More than 1,000 members were met during this period and 10 workshops were offered. A mini-communication plan was developed to reach the deployed families, and our newsletters and documentation were reviewed and updated.

In total, more than 801 services were rendered to military parents, spouse, children and even grandparents. A versatile service offering personalized meetings, assistance with packages, referrals to other resources, informative e-mails, telephone interventions and much more. In addition to all these needs related to absences, more than 800 families have undergone a posting transfer. Each of these families received a letter or e-mail with information about the services available at the Centre.

Nearly 300 services were provided individually, mainly support to help relatives prepare for the move. Many references were also made to complementary services of our organization.

A new virtual tool for children has been developed: *"My First Adventure"*, a story in which the child is his own hero and which allows him to choose the course of the story according to his experience. The feedback is very positive.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.





Témoignages

« Très belle présentation, information adéquate et détaillée. Étant maman de deux enfants militaires, ces sessions sont importantes pour bien comprendre le déroulement de ce qu'ils vivent et les services qui nous sont offerts. Merci à vous ! »

« J'ai reçu un très bon service de la part d'une intervenante du soutien aux mutations. J'ai reçu beaucoup d'outils de sa part pour m'aider autant avec ma mutation dans une unité anglophone, des contacts avec le Centre de ressources de ma future province et aussi concernant mon besoin à prendre des cours d'anglais. Merci ! »

Testimonials

"Wonderful presentation, the information was complete and detailed. As a mother of two miliary children, these sessions are important to understand what they are going through as well as the services available to us. Thank you!"

"I received a very good service from an Absence and Posting Support Counselor. I received a lot of tools from her to help me with my move to an English base, and I was put in contact with the Centre of my new province. The recommendation for English courses was also useful. Thank you!"

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.





Intervention psychosociale
Services individuels

L'équipe psychosociale est composée d'intervenants pivots, de travailleurs sociaux et d'éducateurs spécialisés qui collaborent étroitement afin d'offrir des services adaptés aux besoins des familles de militaires et de vétérans.

Les services offerts comprennent l'accueil, l'évaluation des besoins, l'intervention de crise, l'orientation vers des ressources appropriées, ainsi que des suivis à court terme. Ces interventions visent à répondre à une diversité de problématiques liées aux réalités propres à la vie militaire.

Au cours de la dernière année, une nouvelle modalité de service a été mise en place : les rencontres « uniques » Triple P. Cette approche permet aux intervenants formés du CRMFV d'offrir des interventions brèves, structurées et ciblées. Lorsque requis, les familles sont ensuite orientées vers une éducatrice spécialisée pour un accompagnement plus soutenu.

Psychosocial intervention
Individual services

The psychosocial team is made up of navigators, social workers and special educators who work closely together to provide services tailored to the needs of military and veteran families.

The services offered include intake, needs assessment, crisis intervention, referral to appropriate resources, as well as short-term follow-ups. These interventions aim to respond to a variety of issues related to the realities of military life.

Over the past year, a new service modality has been introduced: the "unique" Triple P meetings. This approach allows CRMFV trained workers to provide brief, structured and targeted interventions. When required, families are then referred to a specialized educator for more sustained support.

Répartition des problématiques desservies

Breakdown of the problems served

PROBLÉMATIQUE / PROBLEM	DESCRIPTION	% SERVICES
Santé mentale Mental health	Symptômes d'anxiété, dépression, deuil, stress, épuisement, adaptation Symptoms of anxiety, depression, grief, stress, exhaustion, coping	30 %
Blessures et transitions Injuries and transitions	Impact du TSPT/BSO sur la famille, blessure physique, incident critique, accompagnement de proches Impact of PTSD/OSI on the family, physical injury, critical incident, caregiving	16 %
Famille Family	Compétences parentales, besoins particuliers, comportement, relation parent-enfant, école Parenting skills, special needs, behaviour, parent-child relationship, school	30 %
Absences militaires Military absences	Déploiements, exercices, cours, restrictions imposées Deployments, exercises, courses, imposed restrictions	8 %
Couple Couple	Séparation, conflits conjugaux, violence conjugale Separation, marital conflicts, domestic violence	16 %

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Groupes de soutien et ateliers psychosociaux

Au cours de la dernière année, plusieurs groupes et ateliers ont été offerts à la clientèle. Cette programmation a été enrichie par le déploiement de nouvelles initiatives, mises en place afin de répondre de manière proactive aux besoins émergents observés chez les familles desservies.

Blessure de stress opérationnel (BSO)

- Atelier *Comprendre la BSO*
- Atelier *La communication conjugale et la BSO* - NOUVEAUTÉ
- Groupe *BSO pour conjoints(es)*
- Groupe *Couple et BSO* - NOUVEAUTÉ
- Séjour de répit/ressourcement au Monastère des Augustines pour conjointes de militaires et vétérans ayant une BSO

Prévention et développement personnel

- Conférences *Triple P* (Pratiques Parentales Positives)
- Atelier *saine communication et gestion de conflits* - NOUVEAUTÉ
- Distribution de 30 licences gratuites pour le visionnement de la conférence enregistrée : *« Heureux en couple : les clés »* de la psychologue Sylvie Rousseau

Documentation

Différents outils ont été développés afin de répondre à des besoins émergents pour lesquels peu de ressources étaient disponibles, tant pour la clientèle que pour les partenaires.

- Dépliant sur les services liés à la BSO et à la libération médicale
- Dépliant sur la surstimulation parentale
- Mise à jour du *Guide Familial BSO: comprendre et vivre avec la blessure de stress opérationnel*

Partenariat

Le partenariat est au cœur des pratiques du service psychosocial et constitue un levier essentiel pour favoriser la sensibilisation à la réalité militaire, la mobilisation des ressources, la mise en place de soutien adapté et l'accès aux services.

Au cours de la dernière année, l'équipe a collaboré étroitement avec de nombreux partenaires issus des milieux militaires, civil, public, communautaire et privé, tant à l'échelle locale que provinciale. Ces collaborations se sont notamment concrétisées par des visites, des présentations de services, la tenue de kiosques, des échanges personnalisés ainsi que des activités de formation.

Support groups and psychosocial workshops

Over the past year, several groups and workshops have been offered to clients. This programming has been enriched by the deployment of new initiatives, put in place to proactively respond to the emerging needs observed among the families served.

Operational Stress Injury (OSI)

- *Understanding OSI* Workshop
- *Marital Communication and the OSI* - NEW
- *OSI* Group *for Spouses*
- *Couple & OSI* Group - NEW
- Respite and rejuvenation at the Monastère des Augustines for military spouses and veterans an OSI

Prevention and personal development

- *Triple P* Conferences (Positive Parenting)
- *Healthy Communication and Conflict Management* Workshop - NEW
- Distribution of 30 free licenses for the viewing of the recorded conference: *"Happy as a couple: the keys"* by psychologist Sylvie Rousseau

Documentation

Various tools were developed to meet emerging needs for which few resources were available, both for clients and partners.

- OSI and Medical Release Services Brochure
- Parental Overstimulation Flyer
- Updated *OSI Family Guide*: Understanding and Living with Operational Stress Injury

Partnership

Partnership is at the heart of psychosocial service practices and is an essential lever for promoting awareness of the military reality, the mobilization of resources, the implementation of appropriate supports and access to services.

Over the past year, the team has worked closely with many partners from the military, civilian, public, community and private sectors, both locally and provincially. These collaborations took the form of visits, service presentations, booths, personalized exchanges and training activities.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Témoignages

« Grâce à nos rencontres, j'ai réussi à mettre des mots sur tellement de mes douleurs, j'ai réussi à comprendre mieux mes émotions et savoir plus ce que je veux et ce que je ne veux pas. J'ai fait un énorme travail sur ma personne dans la dernière année, et ça ne fera que continuer, mais je te remercie sincèrement pour tout le temps que tu m'as accordé (…). »

« Quand le conjoint sort des forces, c'est l'identité au complet de la famille qui bascule. Le centre de la famille a été présent pour nous aider à nous reconstruire en nous offrant soutien, écoute, conseils, orientation et répit. Nous sommes maintenant heureux dans notre nouvelle normalité et c'est en grande partie grâce au Centre de la famille (…) Merci du fond du cœur. »

« Je tenais à vous dire à quel point j'ai apprécié votre soutien dans ces moments difficiles. Vous m'avez été d'une aide précieuse. Votre attention, vos conseils et votre expertise ont fait toute la différence, et je vous suis sincèrement reconnaissant pour le soutien psychosocial que vous m'avez apporté. »

Testimonial

"Thanks to our sessions, I've been able to put so many of my struggles into words; I've come to better understand my emotions and have a clearer sense of what I want and what I don't want. I've done a tremendous amount of personal work over the past year, and that journey will only continue, but I sincerely thank you for all the time you've given me (…)."

"When a spouse leaves the military, the entire family's identity is turned upside down. The Family Center was there to help us rebuild our lives by offering us support, a listening ear, advice, guidance, and respite. We are now happy in our new normal, and that is largely thanks to the Family Center (…) Thank you from the bottom of our hearts."

"I wanted to let you know how much I've appreciated your support during difficult times. You've been such a great help. Your care, guidance and knowledge made a big difference, and I'm truly grateful for the psychosocial support you provided."



© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

SERVICES INTERNES

Communication

Au cours de la dernière année, les communications ont joué un rôle central dans le rayonnement du CRFMV et dans sa capacité à joindre efficacement les familles militaires. Grâce à une présence soutenue autant sur les plateformes numériques que sur le terrain, le Centre a pu maintenir un lien constant avec sa communauté et accroître sa visibilité.

La présence en ligne, notamment sur Facebook, Instagram et LinkedIn, a connu une progression importante, tant en termes d'abonnés que d'engagement. Les publications régulières, combinées à des campagnes ciblées, ont permis de rejoindre un large public et de mieux faire connaître les services offerts. Cette visibilité accrue a contribué à faciliter l'accès à l'information et à rejoindre de nouvelles familles.

En parallèle, l'équipe des communications a été très active sur le terrain, en participant à plusieurs événements significatifs tels que des parades de graduation, des activités communautaires et des événements militaires. Cette présence a permis de rencontrer directement les familles, de répondre à leurs besoins en temps réel et de renforcer le sentiment de proximité avec le Centre.

L'année a également été marquée par la création et la diffusion de contenus variés, dont des balados, des capsules vidéo et du matériel promotionnel. Ces outils ont permis de diversifier les façons de communiquer avec la clientèle et d'offrir de l'information adaptée, accessible et concrète. La mise en ligne du nouveau site Web constitue d'ailleurs une réalisation importante, facilitant la navigation et l'accès rapide aux services.

Les communications ont aussi joué un rôle clé de soutien aux différents secteurs du Centre. Elles ont contribué à la promotion des services, à la diffusion d'informations essentielles en contexte de mutation et de déploiement, ainsi qu'à la valorisation des activités offertes aux familles. Cette collaboration étroite avec les équipes a permis d'assurer une cohérence dans les messages et une meilleure portée des actions.

Par ailleurs, les communications ont participé activement à la valorisation du Centre et de ses initiatives, notamment par la mise en lumière de ses réalisations et la reconnaissance des contributions individuelles et collectives. Ce travail contribue à renforcer la crédibilité du CRFMV et à consolider son image comme acteur incontournable dans le soutien aux familles militaires.

INTERNAL SERVICES

Communication

Over the past year, communications have played a pivotal role in the VMFRC's outreach and ability to effectively reach military families. Thanks to a sustained presence both on digital platforms and in the field, the Centre has been able to maintain a constant link with its community and increase its visibility.

Online presence, especially on Facebook, Instagram, and LinkedIn, has seen significant growth, both in terms of followers and engagement. Regular publications, combined with targeted campaigns, have made it possible to reach a wide audience and increase awareness of the services offered. This increased visibility has helped to facilitate access to information and to reach new families. At the same time, the communications team has been very active in the field, participating in several significant events such as graduation parades, community activities and military events. This presence made it possible to meet families directly, to respond to their needs in real time and to strengthen the feeling of proximity to the Centre.

The year was also marked by the creation and distribution of various content, including podcasts, video clips and promotional material. These tools have made it possible to diversify the ways of communicating with clients and to offer adapted, accessible and concrete information. The launch of the new website is an important achievement, facilitating navigation and quick access to services. Communications also played a key role in supporting the various services and activities of the Centre.

They have contributed to the promotion of services, the dissemination of essential information in the context of change and deployment, as well as the enhancement of the activities offered to families. This close collaboration with the teams ensured consistency in the messages and a better reach of the actions.

In addition, the communications team actively participated in the promotion of the Centre and its initiatives, in particular by highlighting its achievements and recognizing individual and collective contributions. This work helps to strengthen the credibility of the VMFRC and to consolidate its image as a key player in supporting military families.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Accueil

Notre accueil chaleureux fait toute la différence pour les familles

Le CRFMV est reconnu pour la qualité de l'accueil offert aux proches des militaires. La clientèle témoigne souvent du bien-être et de l'aisance qu'elle ressent à solliciter les services. Le nombre de demandes reçues démontre bien l'importance de cette offre.

Welcome desk

Our warm welcome makes all the difference for families

The VMFRC is recognized for the quality of its welcome offered to the loved ones of military personnel. Clients often testify to the well-being and ease they feel in requesting services. The number of requests received clearly demonstrates the importance of this offer.

STATISTIQUE INFORMATION ET RÉFÉRENCES	TOTAL	INFORMATION AND REFERRAL STATISTICS
Appels téléphoniques traités	**3 567**	Phone calls handled
Clients accueillis en personne	**7 636**	Clients greeted in person
Courriels d'informations pour nos services	**1 110**	Information e-mails for our services

Ressources humaines

Portrait de notre équipe

À la fin de l'année financière 2025-2026, le Centre de ressources pour les familles militaires de Valcartier comptait 56 employés engagés à soutenir la communauté militaire et vétérane.

- 38 employés à temps plein
- 11 employés à temps partiel
- 3 employés sur appel

Indicateurs RH

- Taux d'absentéisme : 11 % (maladie et accident du travail)
- Taux de roulement : 14 %

Human Resources

Our team at a glance

At the end of the 2025-2026 fiscal year, the Valcartier Military Family Resource Centre counted 56 employees committed to supporting the military and veteran community.

- 38 full-time employees
- 11 part-time employees
- 3 employees on call

HR Indicators

- Absenteeism rate: 11% (illness and accident at work)
- Turnover rate: 14%

ANCIENNETÉ DU PERSONNEL / STAFF SENIORITY		
ANCIENNETÉ SENIORITY	**NOMBRE D'EMPLOYÉS NUMBER OF EMPLOYEES**	**POURCENTAGE PERCENTAGE**
0 à 5 ans 0 to 5 years	27	48 %
6 à 10 ans 6 to 10 years	7	12 %
11 à 15 ans 11 to 15 years	6	11 %
16 à 20 ans 16 to 20 years	6	11 %
21 à 25 ans 21 to 25 years	4	7 %
26 ans et plus 26 years and older	6	11 %
TOTAL	**56**	**100 %**



© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.





Développement organisationnel

Dans un contexte de croissance organisationnelle, d'évolution des besoins de la communauté et de transformation interne, l'année 2025-2026 a été marquée par plusieurs initiatives structurantes et innovantes visant à soutenir nos équipes, renforcer notre attractivité et consolider nos pratiques de gestion.

Au cours de l'année, plusieurs travaux ont été réalisés afin de soutenir l'évolution de notre structure organisationnelle et de clarifier les rôles au sein des équipes.

Parmi les actions réalisées :
- Révision et mise à jour de plusieurs descriptions de poste;
- Clarification des rôles, responsabilités et zones de collaboration entre les équipes;
- Implantation progressive de la méthode RASCI afin de soutenir la responsabilisation et la fluidité opérationnelle;
- Accompagnement des gestionnaires dans l'évolution de leurs équipes et dans la gestion du changement.

Ces démarches permettent de soutenir une organisation plus agile, cohérente et alignée avec sa mission.

Équité, rémunération et conditions de travail

L'année 2025-2026 a également été marquée par un important chantier de modernisation de nos pratiques en matière de rémunération et de conditions de travail.

En collaboration avec la firme JAVA Management, l'organisme a réalisé :
- L'exercice de l'équité salariale
- Une analyse comparative des postes avec le marché de l'emploi;
- Une révision de la structure salariale;
- Un travail d'alignement entre l'équité interne et la compétitivité externe;
- Une mise à jour de certaines pratiques liées aux conditions de travail.

Cette démarche vise à assurer une reconnaissance juste et cohérente de nos équipes, tout en favorisant l'attraction et la rétention des talents.

Organizational Development

In a context of organizational growth, evolving community needs and internal transformation, the year 2025-2026 was marked by several innovative, structuring initiatives aimed at supporting our teams, strengthening our attractiveness and consolidating our management practices.

During the year, several initiatives were undertaken to support the evolution of our organizational structure and to clarify roles within the teams.

Among the actions carried out:
- Review and update of several job descriptions;
- Clarification of roles, responsibilities and areas of collaboration between teams;
- Progressive implementation of the RASCI method to support accountability and operational fluidity;
- Support for managers in the evolution of their teams and in change management.

These steps make it possible to support an organization that is more agile, coherent and aligned with its mission.

Equity, remuneration and working conditions

The year 2025-2026 was also marked by a major project to modernize our practices in terms of compensation and working conditions. In collaboration with an external firm, the organization carried out:
- A required pay equity exercise;
- A comparative analysis of the positions with the job market;
- A review of the salary structure;
- Alignment between internal equity and external competitiveness;
- An update of certain practices related to working conditions.

This approach aims to ensure fair and consistent recognition of our teams, while promoting the attraction and retention of talent.

Expérience employés et mobilisation

Le bien-être, l'engagement et le sentiment d'appartenance demeurent au cœur de nos priorités organisationnelles.

Au cours de l'année, plusieurs initiatives ont contribué à renforcer notre culture organisationnelle :
- Soutien de proximité offert aux gestionnaires et aux employés;
- Communications internes favorisant la transparence et la compréhension des changements organisationnels;
- Activités de reconnaissance et de valorisation du personnel;
- Participation active de nos employés à différents comités organisationnels inspirés de nos valeurs, notamment :
  - Comité BET (Bienveillance, Équité et Transparence)
  - Comité IA (Innovation et Autonomie)

Ces espaces de collaboration permettent aux employés de contribuer activement à l'évolution de l'organisation.

Par ailleurs, afin de favoriser une meilleure compréhension de la culture organisationnelle militaire, des tours guidés de la base ont été instaurés à l'intention des employés. Dans ce même esprit de rapprochement, la 2e Division a gracieusement offert un dîner à la cuisine des hommes, geste pour lequel nous souhaitons exprimer notre sincère reconnaissance. De plus, le 430 ETAH a permis à un groupe d'employés de vivre un tour d'hélicoptère, une expérience marquante leur ayant permis de mieux comprendre la réalité opérationnelle.

Employee experience and engagement

Well-being, engagement and a sense of belonging remain at the heart of our organizational priorities. During the year, several initiatives helped strengthen our organizational culture:
- Outreach support for managers and employees;
- Internal communications that promote transparency and understanding of organizational changes;
- Staff recognition and teambulding activities;
- Active participation of our employees in various organizational committees inspired by our values, including:
  - BET (Benevolence, Equity and Transparency) Committee
  - AI (Innovation and Autonomy) Committee

These collaborative spaces allow employees to actively contribute to the evolution of the organization.

In addition, to promote a better understanding of the military culture, guided tours of the base have been implemented for employees. In the same spirit of rapprochement, the 2nd Division graciously offered a dinner in the men's kitchen, a gesture for which we wish to express our sincere gratitude. The 430 ETAH gave a group of employees a helicopter ride, a life-changing experience that gave them a better understanding of the operational reality.

INDICATEURS	RÉSULTATS RESULTS	INDICATORS
Activités de reconnaissance et mobilisation	**12**	Recognition and Engagement Activities
Employés impliqués (comités internes)	**22**	Employees involved (internal committees)
Communications internes RH et stratégiques	**19**	Internal HR and Strategic Communications

L'année 2025-2026 a permis au CRFMV de poursuivre la professionnalisation des pratiques en ressources humaines, tout en maintenant l'humain au cœur des décisions.

Portés par l'engagement des employés, des gestionnaires et des équipes de soutien, le CRFMV continue de construire un milieu de travail mobilisant, équitable et innovant. Cette approche contribue directement à la qualité des services offerts et à la réalisation de la mission auprès de la communauté militaire et vétérane.

The year 2025-2026 allowed the VMFRC to continue the professionalization of human resource practices, while keeping people at the heart of decisions. Driven by the commitment of employees, managers and support teams, the VMFRC continues to build an engaging, equitable and innovative workplace. This approach contributes directly to the quality of services offered and to the delivery of its mission to the military and veteran community.

« Investir dans les équipes, c'est renforcer la capacité à soutenir la communauté militaire et vétérane. »

"Investing in teams means building capacity to support the military and veteran community."

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.







CRFM
Valcartier
MFRC

Finances et administration

Chiffres clés financiers 2025-2026

Cette année, le CRFMV a pu compter sur des financements importants et variés, ce qui lui a permis de maintenir ses services et d'en développer de nouveaux.

Le financement principal, provenant des Services aux familles des militaires, s'élève à près de 2,9 millions de dollars, assurant le fonctionnement général de l'organisation. À cela s'ajoute une subvention pour les services à l'enfance, qui a permis d'améliorer les équipements et les espaces pour les familles.

Une entente de collaboration avec le CEDEC, d'une valeur de 1,4 million de dollars sur cinq ans, vient bonifier les services en employabilité, contribuant à jumeler les conjoints(es) de militaires.

D'autres financements importants ont été obtenus au cours de l'année, notamment du ministère de la Famille pour les services de garde et du ministère de l'Emploi pour certaines initiatives en lien avec l'emploi. Des ententes spécifiques, comme celle avec le 430 ETAH, ainsi que des contributions municipales et des partenariats locaux sont venues bonifier ces revenus.

Enfin, certaines initiatives de financement et collaborations, comme le projet avec la Fromagerie Victoria, ont permis de générer des revenus supplémentaires tout en augmentant la visibilité du Centre dans la communauté.

Finance and Administration

Financial key figures 2025-2026

This year, the VMFRC was able to count on significant and varied funding, which allowed it to maintain its services and develop new ones.

The main funding, from Military Family Services, is close to $2.9 million, ensuring the overall operation of the organization. This is in addition to a grant for childcare services, which has significantly improved equipment and spaces for families.

Partnership agreement with the CEDEC, worth $1.4 million over five years, better supports employability services pairing English-speaking military spouse with job market opportunities.

Other important funding was obtained during the year, including from the Ministère de la Famille for childcare services and the Ministère de l'Emploi for certain employment-related initiatives. Specific agreements, such as the one with 430 ETAH, as well as municipal contributions and local partnerships have enhanced these revenues.

Finally, certain fundraising initiatives and collaborations, such as the project with the Fromagerie Victoria, have generated additional revenue while increasing the Centre's visibility in the community.

En résumé

Grâce à ces différentes sources de financement, le CRFMV a pu :

- Maintenir la qualité de ses services
- Répondre à une demande en croissance
- Améliorer ses équipements
- Assurer la stabilité des emplois
- Assurer une pérennité financière
- Assurer la saine gestion des finances

In conclusion

Through these different sources of funding, the VMFRC has been able to:

- Maintain the quality of its services
- Meet growing demand
- Upgrade its equipment
- Ensure job stability
- Ensure financial sustainability
- Ensure sound financial management

Total des subventions et aides financières

Total grants and financial aid

DONS ET COMMANDITES	$	DONATIONS AND SPONSORSHIPS
Fromagerie Victoria	16 000	Fromagerie Victoria
Dons divers pour activités	1 505	Miscellaneous donations for activities
Centraide	4 448	United Way
Convivio	1 346	Convivio
SUBVENTIONS	**$**	**GRANTS PROVENANCE AMOUNT**
430 ETAH	50 000	430 ETAH
Ville de Shannon	10 000	Town of Shannon
Ministère de la Famille et des Ainés	234 150	Department of Families and Seniors
Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale	272 521	Ministry of Employment and Social Solidarity
Services Québec	66 107	Services Québec
C.I.U.S.S.S. Capitale Nationale	47 480	C.I.U.S.S.S. National Capital
AUTRES AIDES FINANCIÈRES	**$**	**OTHER FINANCIAL ASSISTANCE**
Centre Saint-Louis	13 196	Centre Saint-Louis
TOTAL DES SUBVENTIONS ET AIDES FINANCIÈRES	**716 753**	**TOTAL GRANTS AND FINANCIAL ASSISTANCE**

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

États financiers

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers du Centre de ressources pour les familles militaires Valcartier (l'« organisme »), qui comprennent le bilan au 31 mars 2026, et les états des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'organisme au 31 mars 2026, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport.

Nous sommes indépendants de l'organisme conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'organisme à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'organisme ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'organisme.

Financial Statements

INDEPENDENT AUDITOR'S REPORT

Opinion

We have audited the financial statements of Valcartier Military Family Resource Centre (the Organization), which comprise the balance sheet as at March 31, 2026, and the statements of operations, changes in net assets and cash flows for the year then ended, and notes to the financial statements, including a summary of significant accounting policies.

In our opinion, the accompanying financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Organization as at March 31, 2026, and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations.

Basis for Opinion

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Our responsibilities under those standards are further described in the Auditor's Responsibilities for the Audit of the Financial Statements section of our report.

We are independent of the Organization in accordance with the ethical requirements that are relevant to our audit of the financial statements in Canada, and we have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with these requirements. We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion.

Responsibilities of Management and Those Charged with Governance for the Financial Statements

Management is responsible for the preparation and fair presentation of the financial statements in accordance with Canadian accounting standards for not-for-profit organizations, and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

In preparing the financial statements, management is responsible for assessing the Organization's ability to continue as a going concern, disclosing, as applicable, matters related to going concern and using the going concern basis of accounting unless management either intends to liquidate the Organization or to cease operations, or has no realistic alternative but to do so.

Those charged with governance are responsible for overseeing the Organization's financial reporting process.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit.

En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en oeuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'organisme;
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;

Auditor's Responsibilities for the Audit of the Financial Statements

Our objectives are to obtain reasonable assurance about whether the financial statements as a whole are free from material misstatement, whether due to fraud or error, and to issue an auditor's report that includes our opinion. Reasonable assurance is a high level of assurance, but is not a guarantee that an audit conducted in accordance with Canadian generally accepted auditing standards will always detect a material misstatement when it exists. Misstatements can arise from fraud or error and are considered material if, individually or in the aggregate, they could reasonably be expected to influence the economic decisions of users taken on the basis of these financial statements.

As part of an audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards, we exercise professional judgment and maintain professional skepticism throughout the audit.

We also:

- Identify and assess the risks of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error, design and perform audit procedures responsive to those risks, and obtain audit evidence that is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion. The risk of not detecting a material misstatement resulting from fraud is higher than for one resulting from error, as fraud may involve collusion, forgery, intentional omissions, misrepresentations, or the override of internal control.
- Obtain an understanding of internal control relevant to the audit in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the Organization's internal control.
- Evaluate the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates and related disclosures made by management.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'organisme à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'organisme à cesser son exploitation;
- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

Auditor's Responsibilities for the Audit of the Financial Statements

- Conclude on the appropriateness of management's use of the going concern basis of accounting and, based on the audit evidence obtained, whether a material uncertainty exists related to events or conditions that may cast significant doubt on the Organization's ability to continue as a going concern. If we conclude that a material uncertainty exists, we are required to draw attention in our auditor's report to the related disclosures in the financial statements or, if such disclosures are inadequate, to modify our opinion. Our conclusions are based on the audit evidence obtained up to the date of our auditor's report. However, future events or conditions may cause the Organization to cease to continue as a going concern.
- Evaluate the overall presentation, structure and content of the financial statements, including the disclosures, and whether the financial statements represent the underlying transactions and events in a manner that achieves fair presentation.

We communicate with those charged with governance regarding, among other matters, the planned scope and timing of the audit and significant audit findings, including any significant deficiencies in internal control that we identify during our audit.

CHOQUETTE CORRIVEAU

Choquette Corriveau s.e.n.c.r.l.[1]

Choquette Corriveau S.E.N.C.R.L./LLP

Société de comptables professionnels agréés
Partnership of Chartered Professional Accountants

Québec, le 26 juin 2026 / Quebec, June 26, 2026

[1] Par CPA auditrice, permis de comptabilité publique nº A130524
[1] By CPA auditor, public accounting permit No. A130524

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

CENTRE DE RESSOURCES POUR LES FAMILLES MILITAIRES VALCARTIER

VALCARTIER MILITARY FAMILY RESOURCE CENTRE

RÉSULTATS - 31 mars 2026 / RESULTS - March 31, 2026

PRODUITS / REVENUES	2026 ($)	2025 ($)
Subvention des Services aux familles des militaires / Grant from Military Family Services	**2 886 964**	2 691 664
Subvention - 2e Division du Canada / Grant from 2nd Canadian Division	**522 635**	8 756
Subvention - Aviation Royale Canadienne / Grant from Royal Canadian Air Force	**50 000**	50 000
Subvention - Services Québec / Grant from Services Quebec	**338 628**	320 436
Subvention - Ministère de la Famille / Grant from the Ministere de la Famillie	**234 150**	249 229
Subvention - Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale Grant from the Ministere de l'Emploi et de la Solidarite sociale	**20 000**	-
Subvention - Ministère de la Cybersécurité et du Numérique Grant from the Ministere de la Cybersecurite et du Numerique	**5 000**	-
Subvention - Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale Grant from Centre integre universitaire de sante et de services sociaux de la Capitale-Nationale	**47 480**	48 600
Subvention - Ville de Shannon / Grant from Shannon City	**10 000**	10 000
Autres subventions / Other grants	**13 196**	50 328
Contribution de la Fondation du Centre de ressources pour les familles militaires Valcartier Contribution from the Valcartier Military Family Resource Center Foundation	**-**	155 500
Services de soutien administratif - Fondation du Centre de ressources pour les familles militaires Valcartier / Management fees - Valcartier Military Family Resource Centre Foundation	**-**	600
Programmes (utilisateurs-payeurs) / Programs (user-pays)	**147 332**	140 970
Centraide - Dons / Centraide - Donations	**4 448**	1 033
Autres dons et commandites / Other donations and sponsorships	**19 051**	29 537
Revenus de location / Rental income	**-**	45 000
Revenus divers / Miscellaneous Income	**39 968**	10 790
Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations corporelles Amortization of deferred contributions related to tangible capital assets	**13 481**	20 307
	4 352 333	3 832 750
Revenus d'intérêts / Interest	**60 964**	78 698
Variation nette de la juste valeur des placements / Net change in fair value of investments	**-**	15 265
	60 964	93 963
	4 413 297	3 926 713
Charges (note 10) / Expenses (Note 10)	**3 920 049**	4 091 938
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges Excess (deficiency) of revenues over expenses	**493 248**	(165 225)

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION / SIGNED FOR THE BOARD

Administrateur / Director

Administrateur / Director

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET - 31 mars 2026 CHANGES IN NET ASSETS - March 31, 2026	Investi en immobilisations corporelles ($) Invested in tangible capital assets ($)	Non affecté Unrestricted ($)	2026 TOTAL ($)	2025 TOTAL ($)
Solde au début / Balance, beginning of year	22 309	1 400 431	**1 422 740**	1 587 965
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges Excess (deficiency) of revenues over expenses	(4 932)	498 180	**493 248**	(165 225)
Dépôts et acquisitions d'immobilisations corporelles Deposits and acquisition of tangible capital assets	408 165	(408 165)	**-**	-
Apports reportés afférents à des immobilisations corporelles Deferred contributions related to tangible capital assets	(392 125)	392 125	**-**	-
Solde à la fin / Balance, end of year	33 417	1 882 571	**1 915 988**	1 422 740

BILAN - 31 mars 2026 / BALANCE SHEET - March 31, 2026		
ACTIF / ASSETS	**2026 ($)**	**2025 ($)**
Actif à court terme / Current Assets		
Encaisse (note 3) / Cash (Note 3)	**2 323 803**	1 201 723
Dépôts à terme, 2,3 % à 3,15 % (3 % à 4,75 % en 2025), échéant entre octobre 2026 et février 2027 Time deposits, 2.3% to 3.15% (3% to 4.75% as at 2025), maturing between October 2026 and February 2027	**1 500 000**	1 500 000
Débiteurs (note 4) / Trade and other receivables (Note 4)	**261 088**	94 073
Frais payés d'avance / Prepaid expenses	**50 035**	7 283
	4 134 926	2 803 079
Immobilisations corporelles (note 5) / Tangible capital assets (Note 5)	**308 188**	81 758
Dépôts sur acquisition d'immobilisations corporelles Deposits on acquisition of tangible capital assets	**163 322**	-
	4 606 436	2 884 837

PASSIF / LIABILITIES	2026 ($)	2025 ($)
Passif à court terme / Current liabilities		
Créditeurs (note 6) / Trade payables and other operating liabilities (Note 6)	**1 506 525**	629 293
Apports reportés (note 7) / Deferred contributions (Note 7)	**745 830**	773 355
	2 252 355	1 402 648
Apports reportés afférents aux immobilisations corporelles (note 8) Deferred contributions related to tangible capital assets (Note 8)	**438 093**	59 449
	2 690 448	1 462 097

ACTIF NET / NET ASSETS	2026 ($)	2025 ($)
Investi en immobilisations corporelles / Invested in tangible capital assets	**33 417**	22 309
	1 882 571	1 400 431
Non affecté / Unrestricted	**1 915 988**	1 422 740
	4 606 436	2 884 837

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

FLUX DE TRÉSORERIE - 31 mars 2026 / CASH FLOW - March 31, 2026		
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT / OPERATING ACTIVITIES	**2026 ($)**	**2025 ($)**
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges / Excess (deficiency) of revenues over expensess	**493 248**	(165 225)
Éléments sans incidence sur la trésorerie : / Non-cash items:		
Revenus capitalisés sur placements / Capitalized revenues on investments	**-**	(15 233)
Variation de la juste valeur des placements / Net change in fair value of investments	**-**	(15 265)
Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations corporelles Amortization of deferred contributions related to tangible capital assets	**(13 481)**	(20 307)
Amortissement des immobilisations corporelles Amortization of tangible capital assets	**18 413**	33 205
	498 180	(182 825)
Variation nette des éléments hors trésorerie liés au fonctionnement Net change in non-cash items related to operating activities	**464 144**	1 731 344
	962 324	1 548 519
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT / INVESTMENT ACTIVITIES	**2026 ($)**	**2025 ($)**
Encaissement de dépôts à terme / Cashed term deposits	**1 500 000**	-
Acquisition de dépôts à terme / Term deposits	**(1 500 000)**	(1 500 000)
Acquisition de placements / Investments	**-**	(9 529)
Produit de la cession de placements / Proceed from disposal of investments	**-**	656 616
Acquisition d'immobilisations corporelles / Acquisition of tangible capital assets	**(69 047)**	-
Apports reportés afférents aux immobilisations corporelles Deferred contributions related to tangible capital assets	**392 125**	-
Dépôts sur acquisition d'immobilisations corporelles Deposit on acquisition of tangible capital assets	**(163 322)**	-
	159 756	(852 913)
Augmentation de la trésorerie et des équivalents de trésorerie Increase in cash and cash equivalents	**1 122 080**	695 606
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début Cash and cash equivalents, beginning of year	**1 201 723**	506 117
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin / Cash and cash equivalents, end of year	**2 323 803**	1 201 723

La trésorerie et les équivalents de trésorerie sont constitués de l'encaisse.
Cash and cash equivalents consist of cash.

Notes complémentaires

1. STATUTS ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'organisme, constitué le 20 février 1992 en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies (Québec), permet aux conjoints et aux conjointes de militaires de participer à la coordination des ressources relatives au soutien des familles militaires. Il est un organisme de bienfaisance enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

La mission de l'organisme est d'offrir une gamme de services sociaux novateurs tout en étant complice du bien-être des familles des militaires et des vétérans de l'Est-du-Québec à travers les défis uniques et évolutifs de leur réalité.

Additional notes

1. GOVERNING STATUTES AND PURPOSE OF THE ORGANIZATION

The Organization, incorporated on February 20, 1992 under Part III of the Companies Act (Quebec), allows spouses to participate in the coordination of resources available for supporting military families. It is a registered charity under the Income Tax Act.

The Organization's mission is to offer a range of innovative social services while supporting the well-being of military and veteran families in Eastern Quebec through the unique and evolving challenges of their lives.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

L'organisme applique les normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers exige que la direction procède à des estimations et pose des hypothèses qui ont une incidence sur les montants présentés au titre des actifs et des passifs et sur les montants comptabilisés au titre des produits et des charges pour les exercices visés. Les résultats réels peuvent différer de ces estimations.

Comptabilisation des produits

Apports

L'organisme applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Selon cette méthode, les apports affectés à des charges d'exercices futurs sont reportés et comptabilisés à titre de produits au cours de l'exercice où sont engagées les charges auxquelles ils sont affectés. Les apports non affectés sont comptabilisés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou lorsqu'ils sont à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que son encaissement est raisonnablement assuré.

Produits de programme et autres revenus

Les produits de programmes et les autres revenus sont constatés lorsque les services ont été rendus ou que les marchandises ont été livrées, que le montant est déterminé ou déterminable et que le recouvrement est raisonnablement assuré. Les commandites sont constatées à titre de produits, conformément à l'entente entre les parties, lorsque le montant est déterminé ou déterminable et que le recouvrement est raisonnablement assuré.

Revenus d'intérêts

Les revenus d'intérêts sont comptabilisés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés, en fonction du temps écoulé.

Apports reçus sous forme de biens et services

L'organisme constate les apports reçus sous forme de biens et services lorsque la juste valeur de ces apports peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et qu'il aurait dû se procurer autrement ces biens et services pour son fonctionnement et la réalisation de ses activités.

Les bénévoles consacrent plusieurs heures chaque année à aider l'organisme dans la prestation de ses services. De plus, l'organisme occupe des locaux sans payer de loyer au Gouvernement fédéral. En raison de la difficulté à déterminer la juste valeur des apports reçus sous forme de services, ceux-ci ne sont pas constatés dans les états financiers.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

The Organization applies the Canadian accounting standards for not-for-profit organizations.

Use of estimates

The preparation of financial statements requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets and liabilities and the amounts recognized as revenues and expenses for the periods covered. Actual results may differ from these estimates.

Revenue recognition

Contributions

The Organization follows the deferral method of accounting for contributions. Under this method, contributions restricted for future period expenses are deferred and are recognized as revenue in the year in which the related expenses are incurred. Unrestricted contributions are recognized as revenue when received or receivable if the amount to be received can be reasonably estimated and collection is reasonably assured.

Program revenues and other revenues

Program revenues and other revenues are recognized when the event took place or the goods were delivered, when the amount is fixed or determinable and collection is reasonably assured. Sponsorships are recognized as revenue in accordance with the agreement between the parties, when the amount is fixed or determinable and collection is reasonably assured.

Interest income

Interest income is recognized as it is earned, based on the passage of time.

Contributed services

The Organization may recognize the contributions received as supplies and services when the fair value of these contributions can be reasonably estimated and the Organization would otherwise have to purchase these goods and services for its normal operations.

The volunteers spend many hours each year to help the Organization provide its services. In addition, the Organization occupies premises without paying rent to the federal government. Due to the difficulty in determining the fair value of the contributions received as a service, they are not recognized in the financial statements.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Instruments financiers

Évaluation initiale

L'organisme évalue initialement ses actifs financiers et ses passifs financiers créés ou échangés dans des opérations conclues dans des conditions de pleine concurrence à leur juste valeur. Les actifs financiers et passifs financiers qui ont été créés ou échangés dans des opérations entre apparentés, sauf pour les parties qui n'ont pas d'autre relation avec l'organisme qu'en leur qualité de membres de la direction, sont initialement évalués au coût.

Évaluation ultérieure

L'organisme évalue ultérieurement tous ses actifs financiers et ses passifs financiers au coût ou au coût après amortissement.

Les actifs financiers évalués au coût après amortissement selon la méthode linéaire se composent de l'encaisse, des dépôts à terme et des débiteurs, excluant les taxes à la consommation à recevoir.

Dépréciation

En ce qui a trait aux actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement, l'organisme détermine s'il existe des indications d'une possible dépréciation. Dans l'affirmative, et si l'organisme détermine qu'il y a eu au cours de l'exercice un changement défavorable important dans le calendrier ou le montant prévu des flux de trésorerie futurs, une réduction de valeur est comptabilisée aux résultats. Si les indications de perte de valeur s'atténuent ou disparaissent, la moins-value déjà comptabilisée doit faire l'objet d'une reprise de valeur dans la mesure de l'amélioration. La valeur comptable de l'actif financier ne peut être supérieure à ce qu'elle aurait été à la date de reprise de valeur si la moins-value n'avait jamais été comptabilisée. La reprise de valeur est comptabilisée aux résultats.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La politique de l'organisme consiste à présenter dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie les soldes bancaires, y compris les découverts bancaires lorsque les soldes bancaires fluctuent souvent entre le positif et le négatif, et les dépôts à terme dont l'échéance n'excède pas trois mois à partir de la date d'acquisition.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles acquises sont comptabilisées au coût. Lorsque l'organisme reçoit des apports sous forme d'immobilisations corporelles, le coût de celles-ci correspond à la juste valeur à la date de l'apport ou à une valeur symbolique de 1 $ si la juste valeur ne peut être déterminée au prix d'un effort raisonnable. Lorsque les circonstances indiquent qu'une immobilisation corporelle a subi une dépréciation, sa valeur comptable nette est ramenée à la juste valeur ou au coût de remplacement de l'immobilisation corporelle.

Financial instruments

Initial measurement

The Organization initially measures its financial assets and liabilities originated or exchanged in arm's length transactions at fair value. Financial assets and liabilities originated or exchanged in related party transactions, except for those that involve parties whose sole relationship with the Organization is in the capacity of management, are initially measured at cost.

Subsequent measurement

The Organization subsequently measures all its financial assets and liabilities at cost or amortized cost.

Financial assets measured at amortized cost using the straight-line method include cash, term deposits and trade and other receivables, excluding commodity taxes receivable.

Impairment

For financial assets measured at cost or amortized cost, the Organization determines whether there are indications of possible impairment. When there are, and the Organization determines that a significant adverse change has occurred during the period in the expected timing or amount of future cash flows, a write-down is recognized in income. If the indicators of impairment have decreased or no longer exist, the previously recognized impairment loss may be reversed to the extent of the improvement. The carrying amount of the financial asset may not be greater than the amount that would have been reported at the date of the reversal had the impairment not been recognized previously. The amount of the reversal is recognized in income.

Cash and cash equivalents

The Organization's policy is to present bank balances under cash and cash equivalents, including bank overdrafts when bank balances fluctuate frequently from being positive to overdrawn, and term deposits with a maturity period of three months or less from the date of acquisition.

Tangible capital assets

Tangible capital assets are recorded at cost. When the organization receives contributions in the form of tangible capital assets, their cost is measured at fair value as at the date of contribution, or at a nominal value of 1 $ if fair value cannot be determined with reasonable effort. When circumstances indicate that an item of tangible capital assets has been impaired, its net carrying amount is written down to the asset's fair value or replacement cost.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Les apports reportés afférents au immobilisations corporelles sont amortis en fonction de l'amortissement des immobilisations corporelles auxquelles ils se rapportent.

Les immobilisations corporelles sont amorties lorsqu'elles sont mises en service en fonction de leur durée probable d'utilisation selon la méthode de l'amortissement dégressif et les taux suivants :

	Taux
Équipement	20 %
Jouets et matériel sensoriel	30 %
Mobilier et agencements	20 %
Petits équipements et vaisselle	30 %
Équipement informatique	30 %
Matériel roulant	30 %
Site internet	30 %

Deferred contributions related to tangible capital assets are amortized on the same basis as the depreciation of the related tangible capital assets.

Tangible capital assets are amortized once they are put in use, over their estimated useful lives, using the declining-balance method at the following rates:

	Rates
Equipment	20%
Sensory toys and materials	30%
Furniture and fixtures	20%
Small items and dishes	30%
Computer equipment	30%
Rolling stock	30%
Website	30%

3. ENCAISSE

En vertu d'exigences du subventionnaire des Services aux familles des militaires et du conseil d'administration, l'organisme est tenu de détenir un fonds de réserve, en encaisse et en dépôts à terme, totalisant un minimum de 6 mois de ses charges d'exploitation. Au 31 mars 2026, cette exigence était respectée.

3. CASH

As a requirement of the Military Family Services granter, the Organization is required to hold a reserve fund, in cash and in investments, totaling a minimum of 6 months of its operating expenses. As of March 31, 2026, this requirement was met.

4. DÉBITEURS

4. TRADE AND OTHER RECEIVABLES

	2026 ($)	2025 ($)
Comptes à recevoir / Trade accounts receivable	**5 466**	4 508
Taxes à la consommation à recevoir / Commodity taxes receivable	**53 741**	9 355
Subventions à recevoir / Grants receivable	**178 958**	7 168
Contribution à recevoir - Fondation du Centre de ressources pour les familles militaires Valcartier Contribution receivable - Valcartier Military Family Ressource Center Foundation	**-**	38 875
Intérêts courus à recevoir / *Accrued interests*	**22 923**	34 167
	261 088	94 073

5. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

5. TANGIBLE CAPITAL ASSET

	Coût Cost	Amortissement cumulé Accumulated amortization	Vaeur nette Net book value 2026 ($)	Vaeur nette Net book value 2025 ($)
Équipement / Equipment	124 579	106 495	**18 084**	7 526
Mobilier et agencements / Furniture and fixtures	430 679	190 291	**240 388**	53 619
Jouets et matériel sensoriel / Sensory toys and materials	31 584	-	**31 584**	-
Petits équipements et vaisselle / Small items and dishes	4 846	4 846	**-**	-
Équipement informatique / Computer equipment	232 788	214 656	**18 132**	20 613
Matériel roulant / Rolling stock	47 008	47 008	**-**	-
Site internet / Website	24 603	24 603	**-**	-
	896 087	587 899	**308 188**	81 758

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Les acquisitions de l'exercice s'élèvent à 244 843 $, incluant un solde de 175 796 $ présenté dans les comptes fournisseurs et charges à payer.

Au 31 mars 2026, des immobilisations corporelles totalisant 205 305 $ ne font l'objet d'aucun amortissement puisqu'elles n'ont pas encore été mises en service.

Capital asset acquisitions during the year totalled $244 843, of which $175 796 is included in accounts payable and accrued liabilities.

As at March 31, 2026, tangible capital assets with a carrying value of $205 305 are not being amortized because they have not yet been put into use.

6. CRÉDITEURS

6. TRADE PAYABLES AND OTHER OPERATING LIABILITIES

	2026 ($)	2025 ($)
Comptes fournisseurs et charges à payer / Accounts payable and accrued liabilities	**356 219**	72 731
Salaires, banque de temps et vacances à payer / Salaries and vacations payable	**480 449**	495 970
Sommes à remettre à l'État / Government remittances	**55 082**	60 592
Subventions à rembourser / Repayable grants	**614 775**	-
	1 506 525	629 293

7. APPORTS REPORTÉS

Les apports reportés représentent des ressources non dépensées qui sont destinées à couvrir les charges de fonctionnement des exercices subséquents. Ils sont essentiellement composés de subventions fédérales. Les variations survenues au cours de l'exercice dans le solde des apports reportés sont les suivantes :

7. DEFERRED CONTRIBUTIONS

Deferred contributions represent unused resources intended to cover the operating expenses for the coming years. Changes in the balance of deferred contributions for the year are as follows:

	2026 ($)	2025 ($)
Solde au début / Balance, beginning of the year	**773 355**	29 762
Montant constaté à titre de produits / Amount recognized as revenue	**(773 355)**	(29 762)
Montants reçus ou reportés pour les exercices suivants Amounts received for the next year	**745 830**	773 355
Solde à la fin / Balance at the end	**745 830**	773 355

8. APPORTS REPORTÉS AFFÉRENTS AUX IMMOBILISATIONS CORPORELLES

Les apports reportés afférents aux immobilisations corporelles représentent les fractions non amorties des apports reçus sous forme d'immobilisations et les apports affectés ayant servi à acquérir des immobilisations corporelles. Les variations survenues au cours de l'exercice dans le solde de ces apports reportés sont les suivantes :

8. DEFERRED CONTRIBUTIONS RELATED TO TANGIBLE CAPITAL ASSETS

Deferred contributions related to tangible capital assets represent contributions received in the form of donations and grants used to acquire tangible capital assets. Changes in the balance of deferred contributions for the year are as follows:

	2026 ($)	2025 ($)
Solde au début / Balance, beginning of year	**59 449**	79 756
Plus : apports affectés à l'achat d'immobilisations corporelles a) Contributions restricted for the acquisition of tangible capital assets a)	**392 125**	-
Moins: montants amortis dans les résultats Amortization	**(13 481)**	(20 307)
Solde à la fin / Balance, end of year	**438 093**	59 449

a) De ce montant, une somme de 163 322 $ est afférente à des dépôts sur acquisition d'immobilisations corporelles d'un montant équivalent.

a) Of this amount, 163 322 $ relates to deposits made for the acquisition of Tangible capital assets in an equivalent amount.

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

9. INSTRUMENTS FINANCIERS

Risques financiers

Les risques importants découlant d'instruments financiers auxquels l'organisme est exposé au 31 mars 2026 sont détaillés ci-après.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un actif financier manque à l'une de ses obligations et amène de ce fait l'organisme à subir une perte financière. Le risque de crédit pour l'organisme est principalement lié aux subventions à recevoir.

Pour les subventions à recevoir, l'organisme ne croit pas être exposé à un risque de crédit significatif en raison de la nature des subventionnaires.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'organisme éprouve des difficultés à honorer des engagements liés à ses passifs financiers. L'organisme est exposé à ce risque principalement à l'égard de ses créditeurs.

Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations de taux d'intérêt. L'organisme est exposé au risque de taux d'intérêt en ce qui concerne ses instruments financiers à taux d'intérêt fixe. Les dépôts à terme portent intérêt à taux fixe et assujettissent l'organisme à un risque de juste valeur découlant des fluctuations des taux d'intérêt.

9. FINANCIAL INSTRUMENTS

Financial risks

The significant risks arising from financial instruments to which the Organization is exposed as at March 31, 2026 are detailed below.

Credit risk

Credit risk is the risk that one party to a financial asset will cause a financial loss for the Organization by failing to discharge an obligation. The Organization's credit risk is mainly related to grants receivable.

For grants receivable, the Organization does not believe it is exposed to significant credit risk due to the nature of the grant providers.

Liquidity risk

Liquidity risk is the risk that the Organization will encounter difficulty in meeting obligations associated with financial liabilities. The Organization is exposed to this risk mainly in respect of its trade payables and other operating liabilities.

Interest rate risk

Interest rate risk is the risk that the fair value or future cash flows of a financial instrument will fluctuate because of changes in interest rates. The Organization is exposed to interest rate risk on its fixed-interest rate financial instruments. Term deposits subject the Organization to a fair value risk, since fair value fluctuates inversely to changes in market interest rates. During the year, the Organization changed its exposure to interest rate risk compared to the previous financial year, mainly due to the increase in fixed-interest rate term deposits.

10. INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS

10. INFORMATION ON OPERATIONS

CHARGES / EXPENSES	2026 ($)	2025 ($)
Amortissement des immobilisations corporelles / Amortization of tangible capital assets	**18 413**	33 205

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES - 31 mars 2026 / ADDITIONAL INFORMATION - March 31, 2026		
CHARGES / EXPENSES	**2026 ($)**	**2025 ($)**
Salaires et charges sociales / Salaries and employee benefits	**3 423 797**	3 702 496
Formation / Training	**51 487**	23 312
Assurances / Insurance	**23 412**	24 564
Déplacements / Travel	**11 673**	5 104
Représentation / Entertainment	**5 055**	8 184
Repas / Meals	**40 229**	32 885
Publicité, articles promotionnels et outils de prévention Advertising, promotional items and prevention tools	**64 494**	10 102
Location / Rental	**1 045**	52 993
Fournitures et frais de bureau / Office supplies and expenses	**38 351**	31 654
Télécommunications / Telecommunications	**6 799**	5 500
Cotisations / Membership fees	**19 771**	24 657
Entretien et réparations / Equipment and various supplies	**13 492**	2 849
Dépenses liées à l'informatique / IT related expenses	**51 462**	79 325
Honoraires contractuels / Contractual fees	**94 695**	20 269
Honoraires professionnels / Professional fees	**49 134**	27 759
Intérêts et frais bancaires / Interests and bank fees	**6 740**	7 080
Amortissement des immobilisations corporelles / Amortization of tangible capital assets	**18 413**	33 205
	3 920 049	4 091 938

© 2026, CRFMV, Tous droits réservés. / VMFRC, All right reserved.

Centre de ressources
pour les familles militaires

Valcartier

Military Family Resource Centre

CENTRE DE RESSOURCES POUR LES FAMILLES MILITAIRES VALCARTIER

VALCARTIER MILITARY FAMILY RESOURCE CENTRE

Édifice 93
C.P. 1000, succursales Forces
Courcelette, Québec G0A 4Z0

418 844-6060
Sans frais / Toll free : 1 877 844-6060
Télécopieur / fax : 418 844-3959

info@crfmv.com
www.crfmv.com