



Point de mire

Février 2005

sur les CRFM/C

Un bulletin qui met en vedette les succès et les réalisations des Centres de ressources pour les familles des militaires au Canada et à l'étranger.

Paul Martin au Centre de la famille Valcartier

Par : Christiane Paré, CRFM Valcartier



C'est avec beaucoup de fierté que nous avons accueilli en nos murs le premier ministre Paul Martin, le novembre dernier. Pour la circonstance, de nombreux bénévoles, conjoints, conjointes et enfants de militaires avaient envahi la salle communautaire dans l'attente de ce prestigieux visiteur, lequel s'est adressé à cette petite foule en saluant

l'inestimable contribution des familles à l'effort de paix dans le monde. Nous avons profité de cette visite pour lui présenter nos services et lui parler de nos réalisations, dont la Maison Sésame, un milieu de vie que les parents de la communauté utilisent, en situation d'urgence ou lorsqu'ils ont besoin de répit, pour la garde de leurs enfants. Monsieur Martin s'est d'ailleurs rendu sur les lieux, après une brève tournée des installations du centre, pour y constater la chaleur de l'accueil et de l'accompagnement réservée aux enfants.

Mentionnons au passage que cette maison, un concept unique au niveau des Centres de ressources aux familles des militaires au pays, fait notre orgueil. Pour nous et notre communauté, la visite de monsieur Martin demeurera un moment mémorable.



CANADIAN FORCES
PERSONNEL SUPPORT AGENCY
AGENCE DE SOUTIEN DU PERSONNEL
DES FORCES CANADIENNES



CANEX

Gestionnaire supérieur des opérations régionales de la DSFM Celeste Gotell



Une autre année débute, et quand je repense à celle qui vient de passer, j'ai parfois l'impression d'avoir joué dans un vrai film ayant pour titre : **Une année dans la vie du PSFM**. Le film racontait une histoire compliquée, avec beaucoup d'action et de personnages. À certains moments, l'intrigue sautait aux yeux, quand les personnages principaux avaient leur instant de gloire, alors qu'à d'autres moments, les personnages étaient confus, les choses allaient vite et l'image devenait floue. C'était nettement l'un de ces films qui vous tiennent au bout de votre siège en attendant la prochaine scène et dont vous savez avant la fin que vous en resterez marqué...

Comme vous le savez tous, le PSFM a connu de profonds changements et une forte croissance au cours de l'année qui vient de s'écouler. Il y a eu des centaines de réunions, des discussions en groupe, des conférences téléphoniques et des remaniements par-dessus remaniements d'énoncés de politique. Il y a eu le forum sur le leadership, des réunions régionales, des visites de la DSFM sur le terrain, des réunions supplémentaires de conseil d'administration et de nombreuses réunions du personnel alors que les CRFM/C travaillaient à préparer leurs nouvelles demandes de financement. Il y a eu des discussions sur les dépenses non admissibles, d'autres réunions et appels téléphoniques et puis, enfin, l'échéance du 1^{er} novembre. Tous ont travaillé sans relâche à se préparer à ce qui s'en vient et à la nouvelle façon de faire les choses, encore que cela n'eut pas été possible sans le travail et l'engagement de tous les acteurs : le personnel de la DSFM et les conseils d'administration, les comités consultatifs, le personnel et les autres intervenants des CRFM/C qui ont fait tout en leur possible pour respecter les délais et faire en sorte que se poursuive le processus de croissance. Il n'y a jamais eu un moment ennuyeux!

Attendez de voir **Une année dans la vie du PSFM – La saga continue**, à l'affiche dans un cinéma près de chez-vous.

En toute amitié, Celeste

Nota : La date finale de présentation des articles du prochain numéro de Point de mire des CRFM/C est le 11 mars 2005.

Le mélange de photos ne diminue pas notre reconnaissance



Debi Genereux

Le cauchemar d'une rédactrice en chef s'est réalisé! La DSFM offre ses excuses à Debi Genereux et à Michelle O'Neil du CRFM Comox pour avoir mélangé leurs photos dans le numéro de septembre 2004 de Point de mire.

Debi Genereux, qui était coordonnatrice adjointe de l'aide à l'emploi et à l'éducation, travaille maintenant à temps plein à la coordination de la plupart des aspects des services d'aide à l'emploi et à l'éducation et des services de la Qualité de la vie au CRFM Comox.

Michelle O'Neil, qui a longtemps été membre du personnel et coordonnatrice de l'aide à l'emploi et à l'éducation, poursuit maintenant des études supérieures à l'Université de Victoria.



Michelle O'Neil

Nous vous offrons nos excuses les plus sincères et nos meilleurs vœux de succès.

Exemples d'innovation et de créativité ...

Le CRFM Suffield célèbre Noël

Par : Jody Cowan

Le Père Noël et quelques-uns de ses lutins ont fait le long voyage du pôle Nord pour passer quelques heures à se faire photographier avec les familles lors de la foire annuelle d'artisanat de Noël du CRFM de la BFC Suffield, le samedi 13 novembre dernier. Plusieurs artisans talentueux et des propriétaires de commerce locaux avaient monté des étals pour proposer leurs œuvres à la communauté.

La foire d'artisanat lance la période des Fêtes du CRFM Suffield. Les autres événements tenus avant Noël sont le dîner de Noël des bénévoles (pour lequel les invitations sont toujours très en demande) et la fête des tout-petits; nous tiendrons aussi pour la deuxième année des journées portes ouvertes chaque jour de la dernière semaine de l'année, avec des tonnes de chocolat chaud et de gâteaux.

Le CRFM de Suffield vous souhaite, à vous et à vos proches, ses meilleurs vœux et une bonne et heureuse année.

La campagne « Vivons l'esprit de Noël » du CRFM de Borden

Présenté par le CRFM Borden

« Vivons l'esprit de Noël » est une campagne locale coordonnée par le CRFM de Borden. Cette campagne vise à distribuer de la nourriture, des cadeaux et des articles essentiels aux individus et aux familles de l'équipe des FC qui éprouvent des difficultés financières et un surcroît de stress pendant les Fêtes. Les dons reçus de la communauté témoignent réellement de l'esprit de Noël, si répandu ici à Borden. Le CRFM sait qu'une telle campagne n'est possible que grâce à un travail d'équipe. Les bénévoles, le personnel et les personnes altruistes sont toujours là pour répondre aux besoins de la communauté. On pourrait parfois penser que le pôle Nord se trouve juste ici, à Borden, ou au moins quelques-uns des lutins du Père Noël.



Les activités de collecte de fonds, de soutien au déploiement et d'extension ont tenu le personnel du CRFM d'Edmonton en haleine

Présenté par le CRFM Edmonton

Le CRFM d'Edmonton a été occupé cet automne et cet hiver par plusieurs activités de collecte de fonds. Nous avons débuté l'automne avec une campagne de vente éclair avec le catalogue Regal et avons ensuite tenu un souper aux « perogy » (pochettes de pâte farcies), travaillé au tirage 50-50 de l'équipe de hockey des Road Runners et vendu des « perogy » et des saucisses, puis nous sommes passés à notre plus importante activité de collecte de fonds : l'emballage de cadeaux de Noël au centre commercial Londonderry. Le centre commercial fournissait une devanture de magasin, les fournitures et la publicité pour le centre d'emballage de cadeaux, et le CRFM, les bénévoles. Tout le produit de cette activité revient au CRFM. Les employés et les bénévoles enthousiastes ont commencé l'emballage le samedi 20 novembre et ont coupé du papier, emballé des cadeaux et posé du ruban gommé jusqu'au vendredi 24 décembre.

Cet automne a eu lieu le premier véritable déploiement à bénéficier du Centre de coordination du soutien aux familles de la garnison (CCSFG) d'Edmonton. Le CCSFG est une initiative unique en son genre, qui offre un soutien aux déploiements centralisé et permanent aux familles de tous les soldats de la garnison d'Edmonton envoyés en déploiement. Il s'agit d'une initiative conjointe du 1^{er} Groupe de soutien de secteur, de la BFC et USS Edmonton, du 1^{er} Groupe-brigade mécanisé du Canada, du 408^e Escadron tactique d'hélicoptères et du CRFM. Les événements comprenaient des journées de magasinage, des repas à la pizza et des soirées de cinéma en famille, des balades en traîneaux et une chance d'échanger en direct avec l'Afghanistan à l'émission *The Big Breakfast* de A-Channel.

Une visite spéciale d'Edmonton en autobus à l'intention des nouveaux venus a été coordonnée dans le cadre du programme d'extension. La visite s'attardait surtout aux hôpitaux, centres commerciaux, installations récréatives, édifices gouvernementaux et autres endroits publics. Elle avait pour but d'aider les nouveaux venus à se familiariser et à se mettre à l'aise avec Edmonton.

De bonnes raisons de célébrer...

Le CRFM Cold Lake reçoit la mention élogieuse du commandant de l'escadre

Présenté par le CRFM Cold Lake

« Félicitations aux membres du conseil d'administration et au personnel du CRFM de la 4^e Escadre Cold Lake qui ont reçu deux mentions élogieuses du commandant pour leur appui aux initiatives visant le soutien des familles des militaires et de la communauté de la 4^e Escadre Cold Lake. Vous avez mérité cet honneur à de nombreuses reprises et nous sommes fiers de vous! »

L'équipe des jeunes du CRFM gagne l'argent!

Présenté par le CRFM Winnipeg

Le 5 août, l'équipe de jeunes du CRFM s'est lancée à la conquête des vagues sur la rivière Rouge. L'équipe, formée de jeunes de familles de militaires des BFC Shilo et Winnipeg, a pris part à la deuxième course annuelle de canot dragon. La température se prêtait très bien à un après-midi d'activités sur l'eau. Notre équipe de 16 jeunes et d'adultes accompagnateurs a pagayé ferme durant les deux courses. Durant la première course, notre équipe a remporté la victoire avec une avance de deux longueurs de canot. L'issue de la course finale a été très serrée, le gagnant l'ayant remporté grâce à une avance de seulement 0,6 secondes. La fièvre du canot dragon a frappé l'équipe qui sera de retour l'an prochain, mais cette fois, avec la ferme intention de régner sur les vagues. À vos rames!



Le CRFM Gagetown reconnu pour son impact dans la communauté

Présenté par le CRFM Gagetown

Le CRFM Gagetown a récemment été reconnu par la Chambre de commerce qui l'a classé parmi les finalistes des candidats au Community Impact Award (prix de la catégorie Répercussions communautaires). Les finalistes de la catégorie étaient le CRFM Gagetown, le Fredericton Food Bank et The Harvest Jazz & Blues Festival. Le Fredericton Food Bank a remporté le prix mais nous étions très



fiers de faire partie des meilleurs organismes sans but lucratif de la région de Fredericton. Nous avons eu beaucoup de témoignages de reconnaissance, dont un certificat dont voici la traduction :

« La Chambre de commerce de Fredericton est heureuse de souligner le classement du Centre de ressources pour les familles des militaires dans les finalistes du Prix d'excellence en affaires de 2004 dans la catégorie Répercussions communautaires. Ce témoignage confirme votre réputation bien établie de fournisseur de services à la clientèle de qualité, de votre participation et soutien aux

activités communautaires et de vos pratiques d'entreprise exceptionnelles. »

Les membres du CA et du personnel ont représenté le CRFM Gagetown à l'événement auquel assistaient plus de 300 entreprises locales. Chaque finaliste a été présenté dans des entrevues sur vidéo et il ne fait aucun doute que cet événement a remonté la cote du CRFM Gagetown et de la communauté des FC à Oromocto.

Les CRFM Esquimalt et Halifax reconnus dans le cadre de la Journée de la marine

La Ligue navale du Canada a organisé la Journée de la marine sur la colline du parlement le 20 octobre 2004. Un grand nombre de membres du parlement, dont le ministre de la Défense nationale, le président de la Chambre des communes et le chef de l'opposition officielle ont assisté à l'événement qui a permis de recueillir des fonds à l'appui des CRFM Esquimalt et Halifax.

Sarah Daviau, coordonnatrice des communications et du marketing au CRFM Esquimalt, a accepté un chèque de 1 500 \$ de Gary Garnett, vice-président de Maritime Affairs, du D^r Keith Martin, secrétaire parlementaire au ministère de la Défense et député de Esquimalt-Juan de Fuca et Matt Waterman, président de la division de l'île de Vancouver. La présentation sera faite sous peu au CRFM Halifax.

Le but principal de la Journée de la marine était de faire connaître aux membres du parlement et aux décideurs du gouvernement l'atmosphère qui règne aujourd'hui dans la marine dans un climat qui favorise la bienveillance et les occasions de dialogue sur les questions maritimes. L'exposition dans les médias et la cueillette de fonds au bénéfice des CRFM Esquimalt et Halifax ont été très bien accueillies.



Le CRFMK étend ses services à la communauté

La BFC Kingston participe à l'achat d'une camionnette pour le Centre de ressources pour les familles des militaires

Par : Kimberly St-Louis, Coordonnatrice des relations publiques, CRFM Kingston

Grâce à la générosité de la BFC Kingston et du Club Rotary de Catarqui-Kingston, le Centre de ressources pour les familles des militaires Kingston (CRFMK) est maintenant davantage en mesure de dispenser ses services à notre communauté.



« Seulement 20 p. 100 des familles des militaires vivent sur la BFC Kingston, et 80 p. 100, dans le Grand Kingston. La nouvelle camionnette nous aidera à réduire l'isolement et à abattre les obstacles à l'accessibilité à nos programmes et services, comme la boîte d'aliments sains et les événements spéciaux (excursions de jour et déplacements en soirée). Elle accroîtra aussi notre visibilité dans la communauté, dit Lisa Salley, directrice exécutive du CRFMK. »

Le CRFMK est un organisme de bienfaisance à but non lucratif qui soutient et améliore la santé et le bien-être de la communauté militaire. Il est le principal organisme voué à répondre aux besoins particuliers de la communauté militaire. Ses programmes et ses services sont conçus pour favoriser le développement communautaire, offrir des possibilités d'activités sociales, d'éducation et de bénévolat, renforcer la communauté militaire et améliorer sa santé et son bien-être.

Sur la photo : Lisa Salley, directrice exécutive du CRFMK, le Colonel Aiken, commandant de la BFC Kingston, et Bill Gray du Club Rotary de Catarqui-Kingston se tiennent près de la camionnette achetée grâce aux fonds obtenus de la BFC Kingston et l'agrandissement de détail du logo dont le Club Rotary a fait don.

Non, mais, l'avons-nous eue, la fête?

Présenté par le CRFM Dundurn

Qu'on ne dise jamais que ceux qui habitent les plates prairies ne savent pas s'amuser!

Le CRFM Dundurn a bourdonné d'activité l'automne dernier – à commencer par l'assemblée générale annuelle, le dîner de bienvenue et la journée d'amusement familial du 11 septembre.



Tout de suite après l'assemblée, le joyeux groupe d'une centaine de personnes s'est déplacé à l'extérieur pour savourer un délicieux dîner au bœuf de l'Ouest sur petit pain... avec tous les condiments, bien sûr! Le dîner a été suivi par tout un après-midi d'activités familiales comprenant un jeu de pompiers pour les tout-petits, une clinique d'identification des enfants animée par les policiers militaires, une présentation par les pompiers, de la peinture faciale, de la pêche en étang, un golf miniature et des jeux sous la tente d'événements communautaires Saturn, le tout couronné par le populaire lancement de tartes à la crème destiné à recueillir des fonds! Tout le monde s'est bien amusé.

Fête de la famille à Valcartier

Par : Christiane Paré, CRFM Valcartier



Quelque 5500 personnes ont participé, cette année à la fête de la famille où clowns, maquilleurs, animaux de la ferme et autres attractions attendaient enfants, adolescents et parents, sous un soleil radieux. Une participation record si l'on tient compte du grand nombre de déploiements en cours. D'année en année cet événement est toujours très attendu... et couru.



Le CRFM de Borden tient un événement « SPECTRACULAIRE »

Présenté par le CRFM Borden

En partenariat avec le conseil communautaire, les loisirs communautaires et les guides et scouts de la base de Borden, le Programme à l'intention

des jeunes du CRFM de Borden a tenu la Maison hantée de l'Halloween de 2004 le samedi 23 octobre de 19 h à 21 h. Un don de 2 \$ a été recueilli auprès des 375 enfants, jeunes et adultes, qui ont eu la frousse de leur vie, ce qui a permis d'amasser 750 \$ pour Centraide. Tout le monde s'est bien amusé.



Un événement d'appréciation des bénévoles au CRFMC-RU

Présenté par le CRFMC RU

Contrairement à ce qui se passe dans les CRFM au Canada, la plupart des familles auxquelles le CRFMC-R.-U. rend service mettent rarement les pieds dans nos bureaux. Nos clients sont dispersés dans tout le Royaume-Uni, qui a à peu près la même taille que l'île du Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'île de Terre-Neuve réunis! Bien que plusieurs de nos quelque 150 familles se trouvent à moins de 2 ou 3 heures de route de notre unité de soutien et du bureau du CRFMC, un grand nombre d'entre elles habitent beaucoup, beaucoup plus loin.



Nous avons, ici au Royaume-Uni, un extraordinaire groupe de bénévoles, qui doivent littéralement faire un bout de chemin de plus pour œuvrer au mieux-être de toute notre communauté. Le mardi 5 octobre dernier, un dîner spécial, parrainé par le RARM, a eu lieu pour rendre hommage à nos dévoués bénévoles. Au total, 17 personnes étaient présentes, y compris les invitées spéciales Celeste Gotell, gestionnaire supérieure des opérations régionales de la DSFM, et Madeleine Lafleur, gestionnaire des opérations régionales de la DSFM en Europe, de même que tout le personnel du CRFMC-R.-U. et des PSP-R.-U. Des certificats d'appréciation et des épinglettes ont été remis aux bénévoles en guise de remerciement de

Nouvelles du CRFM Moose Jaw

Présenté par le CRFM Moose Jaw

Le travail d'équipe et la coopération de tous ont permis au CRFM Moose Jaw d'accomplir des réalisations au-delà de toutes les attentes. Tous partagent le même idéal, concrétisé dans notre énoncé de mission. Nous adoptons cet idéal, et sans égard à nos différences, nous travaillons ensemble et avons confiance en l'engagement les uns des autres. Essentiellement, nous croyons tous les uns aux autres et dans notre mission.

Les bénévoles et le personnel, non seulement du CRFM, mais celui du personnel du CPSL des PSP font une différence chaque jour dans la qualité de vie de chaque membre de la communauté. Leur présence et leur engagement permettent à nos organisations d'offrir des programmes et des services qui dépassent notre mandat. Donnons comme exemple une activité qui a connu un franc succès, soit la Journée d'accueil/Portes ouvertes et d'inscription aux activités communautaires de la 15^e Escadre qui s'est tenue à l'automne passé. En réalité, un seul organisme n'aurait pas pu organiser cette activité, mais en travaillant en collaboration, nous en avons fait une réussite. Je ne peux tarir d'éloges à propos du personnel et des bénévoles des deux organisations qui ont fait plus que le nécessaire pour ce faire.

L'événement en soi était spectaculaire, plus de 450 personnes y ayant assisté. Dame nature était aussi de la partie, les enfants et les adultes ont eu la chance d'obtenir des renseignements sur tous les sujets, les clubs de loisirs communautaires de l'escadre, les organismes sportifs et culturels de Moose Jaw, le CRFM les programmes des PSP, etc. Ajoutez-y de l'artisanat fabriqué par les enfants, un BBQ gratuit, différents jeux et manèges (*MP cruiser, jolly jump, gyro ride, bungee run*) des lamas, des trampolines, des clowns, des ateliers de peinture faciale, des magiciens et d'autres attractions et vous obtenez une magnifique activité familiale.

Des nouvelles de Bagotville!

Par : Nathalie Sergerie, conseillère en emploi CRFM de Bagotville

L'équipe du CRFM de Bagotville est fière de vous annoncer trois initiatives qui donneront un vent nouveau aux activités quotidiennes au cœur de notre communauté!

Tout d'abord, nous avons reçu la confirmation du « Projet Amis-Amis » grâce au programme fédéral-provincial sur la « Mobilisation des communautés ». Ce projet permettra d'outiller les adolescents de la communauté militaire et ceux de l'arrondissement de La Baie afin de devenir des aidants naturels auprès des autres jeunes.

La Maison des jeunes de La Baie collabore donc avec le CRFM de Bagotville dans ce projet d'une durée d'un an. Les jeunes de La Baie et de la 3^e Escadre travailleront ensemble pour mieux se connaître et s'entraider!

Du côté du bénévolat, notre coordonnatrice Julie Guénette travaille présentement avec un comité sur le territoire de La Baie afin de développer des initiatives communes pour la reconnaissance des bénévoles. Ainsi, les différents intervenants mettront sur pied un « Guide des activités de reconnaissance » afin de permettre à toutes les organisations au cœur desquelles des bénévoles s'impliquent d'avoir des idées originales et peu coûteuses pour les remercier. « Il y aura aussi des chroniques télévisuelles afin de promouvoir le bénévolat auprès des adultes et des jeunes » mentionne Madame Guénette.

Pour ma part, je reviens d'un colloque de dix jours à Bordeaux en France. En effet, j'ai eu la chance d'être sélectionnée pour participer au Colloque universitaire de la formation, éducation et emploi qui s'est déroulé pour une dixième année dans cette ville. La délégation québécoise dont j'ai fait partie comptait dix-sept membres bien encadrés par l'Office Franco-Québécois de la jeunesse. Le temps de remettre de l'ordre dans mes nombreuses notes et dans mes photos de voyage et il me fera plaisir de partager cette expérience avec vous !

Cap maintenu sur la qualité de vie des familles

Par : Christiane Paré, CRFM Valcartier

Accompagner l'individu et sa famille dans le développement de son potentiel et favoriser la solidarité au sein de la communauté militaire, mission emballante que le CRFM Valcartier (CFV) accomplit, a pris un sens particulier cette année avec l'importance des déploiements qui ont eu lieu au cours des 12 derniers mois. En effet, les besoins des familles de la communauté militaire, habituellement nombreux et variés, allaient se compliquer dû au contexte opérationnel, du jamais vu à Valcartier. Dans une telle perspective de marées et de tourmentes, le cap sur la qualité de vie paraissait, en début d'année, difficile à maintenir et à franchir. Nous avons toutefois appliqué la recette qui nous réussit depuis les tous débuts du centre : demeurer centrés sur la réponse aux besoins des individus et des familles des militaires, à l'écoute, inventifs, créatifs et en mouvement. Le personnel et les bénévoles du centre ont uni leurs efforts en ce sens, ce qui a donné comme résultat un taux de participation record aux activités du service de soutien lors d'absence prolongée et du service de prévention et d'intervention en relation d'aide ainsi qu'aux activités pour les enfants, pour les parents accompagnés de leurs enfants et pour la famille.

En définitive et à propos du chemin parcouru cette année en regard du soutien aux familles, nous pouvons conclure sur une note positive : mission accomplie, le cap sur la qualité de vie des familles a été bel et bien maintenu et franchi, et ce, au-delà de nos espérances.

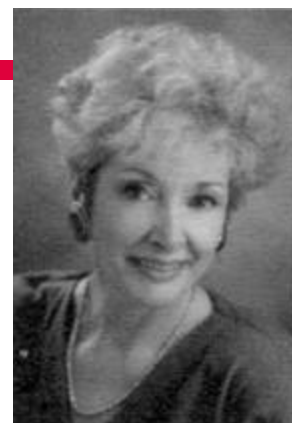
Auparavant connu sous le nom de CRFM du Centre d'instruction du Secteur de l'Ouest...

Présenté par le CRFM Wainwright

En plus de souhaiter la bienvenue à la nouvelle directrice exécutive, Trish MacGregor, le conseil d'administration du CRFM Wainwright a le plaisir d'annoncer que le centre a maintenant un nouveau nom : « Centre de ressources pour les familles des militaires Wainwright ». Nous sommes très enthousiastes face à l'avenir et impatientes de relever les défis qui nous attendent en 2005.

Tout un conseil!

Rubrique destinée aux membres des conseils d'administration des CRFM/C



Lorraine Stewart, CRHA

Embaucher la « bonne » personne dans le poste de directeur exécutif/ directeur Processus de sélection ciblé

Planification d'entrevue – 2^e partie

Le présent article se concentre sur le **contenu** même de l'entrevue du point de vue des intervieweurs. Souvenez-vous d'abord de votre but ultime : retenir le meilleur candidat au poste de directeur exécutif de votre CRFM. Celui-ci relèvera du conseil d'administration et supervisera tout le personnel d'agence en poursuivant les buts de votre organisation. Les relations avec quatre éléments essentiels sont à prendre en considération lors de l'évaluation de la qualification de tout candidat :

1. L'organisation elle-même – sa mission, sa raison d'être, ses valeurs, son groupe client;
2. Le conseil d'administration, et en particulier le comité exécutif;
3. Le rôle et les responsabilités du directeur exécutif;
4. Le milieu en général.

Les questions que vous préparez en vue de cette importante réunion avec chaque candidat sont cruciales. Tout aussi importante est votre capacité d'écouter activement (avec les oreilles, les yeux et le cœur ou l'intuition). Ce que dit le candidat concorde-t-il avec l'expression de son corps, de son visage et le timbre de sa voix? Y a-t-il des incohérences entre son curriculum vitae et ses propos? Assurez-vous de sonder les aspects qui vous préoccupent le plus ou dont vous n'êtes pas certain. N'oubliez pas que vous devrez étayer vos évaluations à la fin des entrevues.

Le plan d'entrevue a un début, un milieu et une fin. Vous devez fixer la durée de l'entrevue (d'une heure à une heure et demie à ce niveau). Le début et la fin devraient prendre chacun environ 5 p. 100 du temps, laissant les 90 p. 100 restants au milieu. À la fin de chaque entrevue, vous devriez avoir une bonne idée de l'attitude et des motivations, des compétences (connaissances, habiletés et capacités) et de la qualification de chaque candidat quant au style de leadership, aux réalisations, etc.

L'entrevue DÉBUTE avec l'accueil du candidat à l'extérieur de la salle d'entrevue. Dans la salle d'entrevue, une présentation au jury et l'indication du déroulement et de la durée de l'entrevue permettent au candidat de se sentir à l'aise dans le contexte et de savoir un peu avec qui il s'entretiendra. (Il est préférable que chaque intervieweur se présente lui-même – *Bonjour, je m'appelle _____ et je suis président du conseil. Je suis membre du conseil d'administration du CRFM depuis plusieurs années.* Quelques menus propos à ce moment (souvent une remarque sur le temps qu'il fait, un certain événement local, un passe-temps ou un intérêt sportif que vous avez en commun, une question sur la circulation ou le stationnement pour l'entrevue) aident à créer une ambiance amicale.

Le MILIEU de l'entrevue commence généralement par une question générale invitant le candidat à résumer ses antécédents par rapport au poste. Par exemple : *Pourriez-vous nous résumer vos antécédents, c'est-à-dire votre formation et votre expérience pertinente?* Parce que c'est le domaine qu'il connaît le mieux, le candidat commencera à se sentir à l'aise en décrivant les événements qui l'ont conduit jusqu'à aujourd'hui. Le jury pourra alors se faire une certaine idée de ses motivations, de son esprit de décision et de synthèse, de son habileté à échanger avec les intervieweurs, de ses capacités d'organisation et de classement par ordre de priorité et peut-être même de son sens de l'humour. Soyez prêt à interrompre le candidat si vous avez une question ou si voulez obtenir de plus amples renseignements sur un aspect particulier de ses antécédents. Un certain échange avec les intervieweurs aidera le candidat à se mettre à son aise. Vous pourriez placer les questions : *Qu'est-ce qui vous a amené à quitter cet emploi? Pour quelles raisons aviez-vous été choisi pour obtenir cette promotion? Si nous communiquions avec votre supérieur actuel, que pensez-vous qu'il nous dirait de vous?*

Si vous ne pouviez poser que deux questions après cela, les meilleures seraient : *Qu'est-ce qui vous attire et vous intéresse dans ce poste?* et *Qu'avez-vous à offrir à ce poste (au CRFM, à nos clients, à nos employés, au milieu?)* Nous nous trouvons maintenant dans la partie essentielle de l'entrevue et de l'évaluation de la qualification du candidat par rapport à vos besoins.

1. Utilisez des questions ouvertes (Qui? Quoi? Où? Quand? Comment? Soyez prudent avec les questions « Pourquoi? » : elles peuvent sembler conflictuelles et susciter la crainte).

Nota: Quoique la DSFM reconnaît que les Conseils consultatifs n'ont pas l'autorité d'embaucher, ils ont par contre, un rôle à jouer dans l'embaucher d'un directeur de CRFMC.

2. Les questions fermées sont utilisées avec parcimonie pour obtenir des réponses en un mot, généralement oui ou non. Voici des exemples de ce genre de questions qui conviendraient : *Possédez-vous un permis de conduire valide de la Nouvelle-Écosse? Avez-vous apporté une copie de votre relevé de notes? Avez-vous apporté une liste de références?*
3. Les questions de **comportement** sont le meilleur moyen de savoir si le candidat possède les compétences que vous recherchez. Elles remplacent les questions hypothétiques ou situationnelles en demandant au candidat de tirer de son expérience un exemple précis témoignant de certaines compétences.
Par exemple : *Donnez-nous un exemple de situation dans laquelle vous avez eu affaire à un employé difficile et décrivez-nous les circonstances, ce que vous avez fait et ce qu'ont été les résultats.*
Une bonne relance à ces questions serait : *En rétrospective, face à une situation semblable, agiriez-vous différemment, et pourquoi?*

Les réponses renseignent sur les capacités d'analyse du candidat, ses capacités de prendre des décisions, les ressources auxquelles il fait appel, ses valeurs, la compréhension qu'il a de son rôle et de ses responsabilités comme leader ou gestionnaire, son efficacité et, enfin, son auto-évaluation et sa détermination à se perfectionner.

Reportez-vous au profil du candidat idéal, c'est-à-dire aux compétences que vous considérez comme requises. Préparez des questions de comportement pour chacune d'elles, mais gardez en tête que les réponses du candidat feront probablement en sorte que vous n'aurez pas à les poser toutes. Une certaine question pourrait vous donner des réponses concernant plusieurs compétences.

Voici d'autres exemples. Pour évaluer la volonté et la détermination du candidat pour ce qui est de nouer des relations avec les principaux intervenants, les groupes communautaires ou le personnel : *Racontez-nous de quelle façon vous vous y êtes pris pour établir des relations avec les principaux groupes dans votre poste actuel, lorsque vous avez été embauché, ce qu'étaient vos priorités et votre plan, et les réactions que vous avez obtenues.* La réponse vous en apprendra beaucoup sur l'esprit d'initiative et le style du candidat, sur ses capacités de planification, d'organisation, d'analyse, d'empathie, de prise de décision, de présentation et d'évaluation, sur ses valeurs, etc. Elle pourrait aussi vous indiquer la faculté d'adaptation, l'ingéniosité et la souplesse du candidat. Encore une fois, vous voudrez peut-être le relancer avec un question comme : *Feriez-vous les choses différemment si vous aviez à les refaire? Et pourquoi?* Une bonne relance à ces questions serait : *Si vous étiez le candidat retenu pour le poste, comment vous y prendriez-vous pour établir des relations avec les principaux groupes?*

Voyez à aborder les compétences essentielles que vous recherchez. Par exemple, si de nouvelles initiatives de collecte de fonds et une expertise particulière en ce domaine sont requises, votre question pourrait être : *Étant donné que nos sources de financement habituelles ont changé et que notre défi constant est de trouver de nouvelles façons ou des façons différentes de recueillir des fonds pour nos programmes, pourriez-vous démontrer, à l'aide d'exemples, votre ingéniosité comme collecteur de fonds et votre capacité de motiver le conseil d'administration et le personnel à participer avec enthousiasme à cette fonction vitale?* Encore une fois, vous en apprendrez beaucoup sur l'esprit d'initiative du candidat, sa créativité, sa connaissance des ressources, sa capacité d'influencer et de diriger efficacement, son engagement à l'égard d'un objectif et sa capacité de l'atteindre ou de le dépasser. Vous en apprendrez aussi au sujet de sa compréhension des relations entre le conseil et le personnel et de leurs responsabilités respectives. Voyez aussi à poser les questions : *Quel succès avez-vous eu? Et que pourriez-vous faire différemment une autre fois?*

D'autres questions que vous pourriez vouloir poser au milieu de l'entrevue sont : *Que savez-vous de nous?* La réponse vous indiquera l'ampleur de la recherche qu'a faite le candidat, les ressources qu'il a utilisées ainsi que son intérêt et sa motivation réels.

La FIN de l'entrevue comprendra une affirmation du genre : *Nous avons obtenu beaucoup de renseignements sur vous et sur votre intérêt et votre aptitude pour le poste. Avez-vous, de votre côté, des questions à nous poser?* Cela permet un certain échange de renseignements, qui doit toutefois rester bref. *Y a-t-il d'autres choses que vous voudriez savoir à notre sujet?* Les autres renseignements que vous voudrez donner au candidat concernent notamment ce qui arrivera par la suite. *Nous prévoyons terminer nos entrevues demain, puis vérifier les références. Nous devrions pouvoir communiquer avec les candidats d'ici vendredi. Il est prévu que nous invitions les (deux ou trois) meilleurs candidats à rencontrer le conseil à sa prochaine réunion, et la décision finale quant à savoir à qui offrir le poste sera prise deux ou trois jours plus tard. Si vous comptez parmi les deux ou trois meilleurs candidats, vous recevrez un appel vendredi ou lundi; sinon, vous serez informé de votre situation par la poste. Nous vous remercions beaucoup de votre intérêt et de l'entrevue d'aujourd'hui.*

Tout au long du processus, souvenez-vous de votre rôle de représentant du CRFM dans la collectivité en démontrant du respect et de l'intérêt envers les candidats et en faisant preuve de fierté et d'engagement à l'égard du

Dans le prochain numéro, nous verrons l'ÉLABORATION D'UN
FORMULAIRE DE COTATION DU CANDIDAT.

Énergiser les Forces

Mise au point sur le Programme des familles en santé

Vous avez sans doute déjà entendu parler du prochain programme de promotion de la santé connu aux États-Unis sous le nom de *Preventive Relationship Enhancement Program* (PREP). Depuis six mois, les représentants du Directeur général – Services de santé (DGS San) renvoient à ce programme sous différentes appellations (Programme de préparation et de résilience des familles, Programme des familles en santé, etc.), parce que celui-ci n'a pas encore de nom officiel au Canada. Nous avons demandé au personnel du DGS San qui travaille au programme « Énergiser les Forces », dont le mandat reste axé sur le membre des FC, de nous renseigner un peu. Le PREP n'est certainement pas un programme axé sur les compétences parentales. Il s'agit d'un programme de promotion de la santé de nature préventive qui s'adresse aux militaires des FC et qui vise à les aider à renforcer leur capacité d'établir et de maintenir des relations saines avec leur partenaire intime. La DSFM participe activement à l'élaboration d'une version canadienne du PREP. Elle vous tiendra informé au fur et à mesure qu'elle en apprendra davantage dans les semaines qui viennent.

STRENGTHENING THE ÉNERGISER LES FORCES

OPÉRATIONS DE DÉPLOIEMENT – ASPFC

Cet article a été rédigé par l'équipe des opérations de déploiements, à la demande de la DSFM. Récemment, un employé de l'ASPFC, de retour chez lui après un déploiement, s'est informé auprès d'un CRFM des services de soutien dont il pouvait se prévaloir. Une demande de renseignements de la part du CRFM à son gestionnaire des opérations régionales a donné lieu à d'autres demandes de renseignements au quartier général, et voici ce que nous avons appris : l'information donnée aux employés des FNP affectés à un déploiement mentionne les CRFM et donne à penser que ces employés peuvent avoir accès à celui de leur communauté à leur retour. La DSFM s'est entretenue avec le personnel des opérations de déploiement et collaborera avec lui à revoir l'information qu'il donne au personnel, de manière à ce que celui-ci comprenne mieux le rôle du CRFM et la façon dont il peut obtenir du soutien. Les employés des FNP en déploiement font partie intégrante de l'équipe de la Défense, et bien que nous sachions que les CRFM sont toujours disposés à leur donner du soutien, nous voulons nous assurer que toutes les parties sont informées et comprennent que les services offerts localement varient d'une communauté à l'autre.



« Relever le défi jusqu'au bout » est ce qui caractérise le mieux le travail au sein des opérations de déploiement de l'ASPFC. L'ASPFC dispense des services aux militaires en déploiement depuis maintenant plus de quatre ans. Ses employés énergiques et aventuriers venant de tous les coins du Canada se sont attachés à bâtir sa réputation d'excellence du service à la clientèle en Bosnie, en Afghanistan et à Haïti. Tous conviennent que le défi est de taille et l'expérience, inoubliable. De nouveaux employés sont recrutés, formés et envoyés en déploiement à chaque rotation de six mois. Cette expérience marquante est tout aussi troublante que mémorable. Ces employés composent notamment le personnel des sections du conditionnement physique, des opérations de détail (caissiers, barmans, coiffeurs), des voyages et de l'administration. Tous aident à offrir la meilleure qualité de vie possible aux soldats et mettent réellement en pratique la devise de l'ASPFC : « À votre service ».

La Ligne des ressources humaines

Offert avec les compliments de *HR Group Management Consultants*

Vérifiez vos Hypothèses sur la Gestion du temps

Comme nous nous démenons tous pour faire tout ce que nous avons à faire dans notre journée, il est bon à l'occasion nous rappeler la meilleure façon d'employer notre temps. Lisez les affirmations ci-dessous au sujet de la gestion du temps. Sont-elles vraies ou fausses? Vous trouverez les réponses à la page (14).

- 1. En regardant bien, on peut probablement trouver des façons de gagner du temps.**
- 2. Le fait d'être occupé et actif est la meilleure façon d'en faire le plus.**
- 3. On peut habituellement résoudre le manque de temps en travaillant plus fort.**
- 4. Le proverbe « On n'est jamais si bien servi que par soi-même » reste encore le meilleur conseil.**
- 5. La plupart des activités quotidiennes n'ont pas besoin d'être planifiées – et ne peuvent probablement pas l'être, de toute façon.**
- 6. La gestion du temps consiste essentiellement à réduire le temps qu'il faut pour accomplir différentes tâches.**
- 7. Une bonne façon de réduire la perte de temps est de chercher des raccourcis dans les tâches professionnelles et de gestion.**
- 8. Personne n'a jamais assez de temps.**

SOYEZ EN CONTRÔLE DE VOTRE TEMPS ET DE VOTRE VIE!

- ✓ Soyez organisé – une minute consacrée à organiser votre espace peut vous procurer trois minutes d'activité productive
- ✓ Remettez les choses à leur place une fois que vous vous en êtes servi
- ✓ Utilisez un « système », un système électronique ou un agenda, peu importe – ce qui vous convient
- ✓ Fixez-vous des objectifs
- ✓ Sachez quelles sont vos priorités
- ✓ Ayez une liste de choses à faire – vérifiez-la tous les jours
- ✓ Évitez la procrastination – reconnaissez-la et voyez-y, divisez les tâches en éléments plus petits
- ✓ Apprenez à dire non et à être ferme
- ✓ Souvenez-vous de la règle des 80-20 – si vous passez 80 p. 100 de votre temps pour obtenir 20 p. 100 des résultats, renversez les choses!

La ligne d'aide téléphonique des RH est mise à votre disposition : 1 888 474-5463. Nous pouvons vous conseiller et vous outiller en matière de gestion du rendement. Aidez-nous à rendre cette chronique utile et pratique. Transmettez-nous par courriel vos idées d'articles ou les questions touchant la gestion que vous aimeriez que nous abordions à hrgroup@hrgconsulting.com.

Communiquer l'innovation

Marion Grobb est directrice des communications à l'ASPFC, auteure, membre de Toastmasters et membre de la Canadian Association of Professional Speakers (chapitre d'Ottawa). On peut la rejoindre à grobb.marion@cfpsa.com ou au (613) 996-6826.



Trucs pour améliorer vos photos

Par Lyndon Goveas, spécialiste des communications audiovisuelles de l'ASPFC

Avouez-le... Vous prenez d'affreuses photos. Si vous avez déjà pris un appareil photo dans vos mains, la majorité des photos que vous avez prises comptent probablement des merveilles comme grand-mère--sans la tête--soufflant ses 75 chandelles (comment avez-vous pu manquer une photo si importante?). Même les photographes professionnels, à l'époque du film, s'attendaient à n'aboutir qu'à une bonne photo par rouleau de film; ce qui veut dire que nous prenons beaucoup de mauvaises photos également.

Bien sûr, la technologie a changé. La photographie numérique élimine en grande partie les coûts de développement – prendre vingt photos coûte aujourd'hui la même chose qu'en prendre deux. Nous abordons une autre époque, une époque où les images sont claires, bien composées et intéressantes. Pour la prochaine activité qu'on vous demandera de couvrir, prenez 10 fois plus de photos que vous en prendriez normalement. Déplacez-vous et essayez de prendre différents angles. Effacez les photos qui ne sont pas bonnes du point de vue technique ou de l'éclairage. Conservez les photos qui sont bonnes, mais qui ne représentent pas votre meilleur travail, dans un fichier distinct que vous pouvez facilement effacer lorsqu'on n'a plus besoin de votre

photo.

Voici d'autres conseils qui portent sur des problèmes fréquents.

- La photographie est l'art de l'élimination. Votre viseur révèle une toile débordante d'activités. Votre défi est d'éliminer, en faisant appel à votre créativité et à votre jugement, tout ce qui n'est pas essentiel à la photo.

- Examinez le haut, les côtés et le bas de votre viseur. Votre sujet principal devrait presque toucher ces limites. Si ce n'est pas le cas, approchez-vous du sujet.

- Utilisez toujours le flash lorsque vous prenez des photos à l'extérieur, surtout lorsqu'il fait soleil. Le soleil projette des ombres non flatteuses et les visages ont trop de « reliefs ».

- Lorsque vous prenez des photos à l'intérieur, le sujet devrait se tenir loin des murs, de manière à éviter que le flash ne projette des ombres épaisses sur le sujet. Il est également préférable d'éviter les surfaces réfléchissantes (comme les miroirs dans les gymnases). Lorsque vous aurez maîtrisé ces techniques, veillez à ce qu'au moins une de vos photos de chaque série enfreigne au moins la moitié de ces règles.



la Gestion du temps-Réponses

Direction des Services aux familles des militaires

1600 chemin Star Top
Ottawa (Ontario) K1A 0K2
TÉLÉCOPIEUR: (613) 995-2178

QUARTIER GÉNÉRAL
Celine Thompson, Directrice
(613) 992-0255
Thompson.CA@forces.gc.ca

Francine St-Amour
(613) 995-6792
St-Amour.FC@forces.gc.ca

Beverly Weber
(613) 992-7516
Weber.BJ@forces.gc.ca

LIGNE D'INFORMATION SUR LES MISSIONS

Michel Morency
(613) 995-8480
Morency.M@forces.gc.ca

Linda Orrell
(613) 995-5234
Orrell.LL@forces.gc.ca

ÉLABORATION DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES

Alla Ivask
(613) 992-9656
Ivask.AG@forces.gc.ca

Maureen Kellerman
(613) 992-1327
Kellerman.MEK@forces.gc.ca

Linda Tyrrell
(613) 992-1877
Tyrrell.LM@forces.gc.ca

OPÉRATIONS RÉGIONALES

Celeste Gotell
(613) 995-5608
Gotell.CM@forces.gc.ca

Madeleine Lafleur
32 65 446018
Lafleur.M2@forces.gc.ca

Eva Marks MacIsaac
(902) 893-7735
evamac@ns.sympatico.ca

Sue McCormack
(613) 353-9932
Sue.Mccormack@sympatico.ca

Jackie Specken
(780) 989-3479
prairierep@shaw.ca

Andrew Webb
(418) 828-0531
ajwebb@videotron.ca

Toutes sont erronées!

1. Vous disposez de 24 heures par jour : à vous de les utiliser ou de les perdre. Si quelqu'un plaçait chaque soir un million de dollars dans votre compte de banque en vous disant que vous avez 24 heures pour le dépenser, que feriez-vous?
2. Cela peut être une façon de diminuer la qualité, mais non d'en faire plus.
3. Mieux vaut travailler intelligemment. Suivez la règle du 80-20 : 80 p. 100 de la valeur provient de 20 p. 100 de l'effort.
4. Cela ne donne peut-être pas lieu à une utilisation rationnelle des ressources. Vous devez apprendre à établir un ordre de priorité (Qu'est-ce qui doit vraiment être fait et qu'est-ce qui ne doit pas vraiment l'être) et à déléguer (Qui est la meilleure personne pour faire cela? Quelle est la meilleure façon d'employer mon temps?).
5. Il est nécessaire de se fixer des priorités et d'éviter que des choses peu importantes soient faites au détriment de choses plus importantes.
6. Votre temps, comme votre argent, est toujours limité. Vous devez vous fixer des priorités et éviter de perdre au change.
7. Cela fait courir le risque d'une baisse de la qualité. Il faut travailler de façon plus intelligente, et non chercher des raccourcis.
8. La journée dure 24 heures pour tout le monde, et c'est assez. C'est ce que vous en faites qui fait la différence.

des Gens qui bougent ...

CRFM Dundurn - Tammy Leach, Directrice exécutive, sera en congé jusqu'en mai 2005. Val Pelletier assurera l'intérim durant cette période.

CRFMC Elmendorf - Adieu à la Président(e) du Conseil consultatif Don Devin, bienvenu à Tracey Murphy.

CRFM Wainwright - Adieu au Directeur exécutif Denis Mailloux, bienvenue à Trish MacGregor.

CRFM GooseBay - Adieu à la Président(e) du Conseil d'administration Dawn Rellinger bienvenu à Michelle Loose.

CRFM Gander - Adieu à la Président(e) du Conseil d'administration Cheryl Gough, bienvenu à Judy Tromp.

CRFMC SHAPE - Adieu au Directeur Pierre Kelly, bienvenu à Catherine Priestman.

CRFMC Geilenkirchen - Adieu à la Directrice Sarah McGowan, bienvenu à Maureen Cheeseman.

