



Point de mire

mars 2006

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

La force derrière le message Conférence sur les communications des CRFM à Halifax

Soumis par : Sonya Bridge, CRFM Halifax

Malgré la neige, la grêle et le grésil, les CRFM étaient déterminés à se réunir. Il s'en est fallu de peu pour que cette réunion n'ait pas lieu en raison d'une tempête de neige de onze heures qui a paralysé la ville de Halifax (l'aéroport a même été fermé le jour où de nombreux délégués arrivaient par avion!). En dépit de tout, la conférence sur les communications organisée par le CRFM Halifax du 1^{er} au 3 février a été un succès. Les représentants de tout le pays se sont rassemblés pour des séances portant sur la planification des



communications, les événements spéciaux et les activités de financement, la sensibilisation aux médias et le marketing en direct, pour n'en nommer que quelques-unes.

Les conférences sont souvent une bonne façon de donner un nouvel élan à notre monde d'organisations à but non lucratif débordant d'activités. À cette fin, de nombreux délégués ont indiqué qu'ils appréciaient cette occasion de mettre un nom sur le visage des collègues et des conseillers du PSFM.

Nous remercions tous ceux et celles qui ont assisté à cette conférence. Nous vous souhaitons bonne chance avec vos plans de marketing. Gardons le contact; c'est en unissant nos voix que nous pouvons passer le message indiquant que les familles des militaires sont la force derrière l'uniforme.

Gestionnaire supérieur des opérations régionales de la DSFM

Celeste Gotell



À la publication de ce numéro de *Point de mire*, le printemps sera à nos portes. Ce moment marque une étape importante et une période de renouveau pour bon nombre d'entre nous.

Cela ne fait pas exception dans notre monde ici à la Direction des services aux familles des militaires (DSFM). Pour ceux qui n'ont pas encore suivi la série *Une année dans la vie du PSFM - La saga continue*, nous en sommes à la troisième saison de cette très populaire mini-série. Le dernier épisode a été publié en juillet 2005. En raison de conflits d'horaire et de la nécessité de remanier les scénarios, il n'y a pas eu d'épisode depuis ce temps.

En avril 2005, dans le premier épisode, nous vous avons présenté les bénévoles du PSFM. L'épisode de juillet 2005 mettait en vedette les employés des Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM). Dans le présent épisode, vous entendrez parler du personnel des opérations régionales de la DSFM et prendrez connaissance des changements récents.

John F. Kennedy a dit un jour : « Le changement est la loi de la vie. Ceux qui ne regardent que le passé ou le présent sont certains de ne pas voir le futur ». À titre de gestionnaire supérieure des opérations régionales, cette citation m'a semblée très pertinente ces derniers temps. Au cours des quatre dernières années, depuis que je travaille à la DSFM, il s'est avéré de façon flagrante que le changement était la variable la plus constante de mon travail. En effet, au cours des derniers mois, bon nombre de changements sont survenus dans le monde des opérations régionales. La redistribution des CRFM entre les gestionnaires des opérations régionales a été un catalyseur de changements. Pour certains, les changements ont eu peu ou pas d'incidence. D'autres en ont subi les effets directs. Je profite de l'occasion pour reconnaître ces faits et pour vous remercier de la collaboration et de la patience dont vous avez fait preuve au cours des derniers mois lorsque nous faisons avancer les choses. Il n'est jamais facile de s'adapter au changement et, de nouveau, je vous assure que les décisions concernant la redistribution des CRFM sont le fruit d'intenses réflexions. Après avoir annoncé la nouvelle répartition des CRFM, nous avons ensuite été confrontés à des changements de personnel.

Du côté jardin, est entrée Mariruth Morton, maintenant sur la côte Ouest. En même temps que Mariruth se joignait à nous, notre collègue Andrew Webb décidait de passer à autre chose. Vous obtiendrez de plus amples renseignements sur ces deux personnes en continuant votre lecture.

Alors, comme on dit...c'est tout ce qu'elle a écrit? Comme je suis l'auteur et la directrice de cet épisode et de cette mini-série, il m'incombe de fixer le moment de la fin, alors ne manquez pas le prochain épisode.

Nota : La date finale de présentation des articles du prochain numéro de Point de mire des CRFM/C est le 25 mai 2006.

Nouvelle construction du CRFM Moose Jaw (autrement dit, nouvelles installations!)

Soumis par : Regan Gorski, directeur exécutif du CRFM Moose Jaw

Je ne suis pas certain si la citation ci-dessus est parfaitement exacte, mais elle cadre bien ici puisque la phase 3 des rénovations de l'édifice n° 80 est commencée. Ce sera la touche finale de l'extérieur et de l'aménagement paysager autour des édifices n° 80 et n° 95.

Pour ceux et celles qui ne sont pas au courant de notre nouvel emplacement, il est nécessaire de présenter le contexte. Comment cela a-t-il débuté?

Je vais commencer par partager mon enthousiasme avec toute la communauté des FC envers les nouvelles installations de la 15^e Escadre Moose Jaw. Après de nombreux mois de planification, nous avons finalement dit au revoir à nos anciennes installations, soit l'école communautaire sur le terrain des logements familiaux. Il y avait trop de problèmes structureux et d'entretien dans l'ancien édifice, ce qui nous a aidé à aller de l'avant. Ce qui s'est avéré être un nouveau début pour nous de bien des façons avec les nouveaux Paramètres de pratique s'est reflété par nos nouvelles installations. Notre foyer est maintenant un centre communautaire nouvellement rénové qui héberge le CRFM, les PSP, le FNP et le CPS&L et qui offre des services de soutien centralisés.

Nous nous sommes rapidement habitués à l'ensemble de nos nouvelles installations, et plus important encore, la communauté les a adoptées. Il est évident que le déménagement dans les installations complètement rénovées a été une réussite éclatante. Avec l'édifice n° 80, nous avons aménagé un espace d'accueil pour le Kids Kloset, les programmes pour les jeunes et les adolescents, les groupes de parents et d'enfants d'âge préscolaire, une classe à la fine pointe de la technologie pour l'enseignement des langues secondes, une salle d'artisanat pour les adultes, ainsi qu'un espace de bureaux merveilleusement fonctionnel et invitant combiné à une salle de documentation.

Comme pour l'édifice n° 95, qui héberge le TLC Early Learning Centre et le programme de déjeuner du TLC ELC, les chiffres parlent d'eux-mêmes. Notre capacité est de 21 enfants, et nous sommes presque à pleine capacité. L'utilisation et les recettes ont triplé depuis notre déménagement. C'est vraiment le cas de dire « construisez et les gens viendront ». À part quelques « embûches » en cours de route, la transition vers nos nouvelles installations s'est faite sans heurts.

Il serait négligent de ma part de ne pas exprimer ma gratitude au commandant de l'escadre qui a fait en sorte que les organismes de services de soutien de la 15^e Escadre disposent de meilleures installations et soient en mesure de mieux répondre aux besoins des membres des FC et de leurs familles. Grâce à sa vision, les services continueront sans nul doute de connaître un franc succès au cours de la prochaine décennie. Nos partenaires entrepreneurs ont aussi fourni un soutien exceptionnel durant cette transition. J'aimerais également remercier le personnel et les bénévoles des PSP et du CRFM pour leur engagement et leur adaptabilité à leur nouvel environnement de travail. Le changement n'est jamais facile, mais leur professionnalisme a fait en sorte que cette nouvelle organisation dépasse les attentes. Les services que nous offrons et les partenariats qui en découlent se sont avérés être d'étonnants avantages pour la communauté de la 15^e Escadre.

Pour terminer, je désire offrir également mes sincères remerciements à la communauté de la 15^e Escadre. Sans le soutien des membres des FC et de leurs familles envers ces nouvelles installations, rien n'aurait été accompli. Leur enthousiasme a facilité notre travail et nous avons pu continuer à progresser dans notre mission, qui est d'enrichir la vie des gens, des familles et de la communauté grâce à une action positive, à l'éducation et au soutien.

Si vous vous trouvez en Saskatchewan et que vous passez près de la 15^e Escadre, passez nous voir, ou mieux encore, joignez-vous à nous pour notre grande cérémonie d'ouverture au printemps 2006. Le café est toujours prêt!

« Les deux outils les plus importants pour un architecte sont la gomme à effacer dans l'atelier et la masse sur le chantier de construction. » - *Frank Lloyd Wright*

La Ville de Kingston proclame la semaine du 12 au 18 février 2006 SEMAINE DE SENSIBILISATION AUX FAMILLES DES MILITAIRES



ATTENDU QUE la Ville de Kingston a une longue et éminente histoire quant aux Forces canadiennes et à la BFC Kingston.

ATTENDU QUE les familles des militaires sont aussi importantes pour les Forces canadiennes, soit les conjoints, les conjointes, les enfants et les familles élargies de ceux et celles qui portent l'uniforme, soit ceux et celles qui soutiennent les membres des FC.

ATTENDU QUE les familles des militaires contribuent, à leur façon, au travail effectué pour le soutien de la paix et de la sécurité. En « prenant soin de ceux qui restent », les familles des militaires vivent, aiment et travaillent dur pour soutenir les militaires et leur engagement envers les Forces canadiennes.

ATTENDU QUE les citoyens et les citoyennes de Kingston, Ontario, et le Centre des ressources pour les familles des militaires de Kingston désirent que soit reconnu le dévouement, la détermination et la résilience des familles des membres des Forces canadiennes.

QU'IL SOIT RÉSOLU EN CONSÉQUENCE que la Ville de Kingston proclame la semaine du 12 au 18 février 2006 « Semaine de sensibilisation aux familles des militaires ».

Daté en ce 24^e jour de janvier 2006, à Kingston. Harvey Rosen, maire de Kingston

Le CRFM Gander organise une rencontre pour les jeunes avec la Croix-Rouge

Soumis par : Pamela Timbury, coordonnatrice des services à l'enfance et à la jeunesse, CRFM Gander

Du 28 au 30 octobre 2005, le CRFM Gander s'est associé avec la Croix-Rouge pour présenter un atelier sur le leadership pour les jeunes de Terre-Neuve-et-Labrador. Tout a commencé en janvier 2005, par un appel effectué par l'un des gestionnaires du développement communautaire à la Croix-Rouge. Ce dernier avait besoin d'une lettre d'appui pour accompagner sa demande de financement auprès de Bénévoles Canada pour organiser un atelier sur le leadership des jeunes. Par le passé, le CRFM Gander a travaillé avec la Croix-Rouge pour organiser une formation pour les jeunes de la région intitulée « Par-delà la souffrance ». Au printemps, la Croix-Rouge a réussi à obtenir le financement pour cet atelier sur le leadership et a ensuite commencé la planification. Un comité consultatif a été formé et celui-ci a tenu mensuellement des téléconférences. Des sondages sur les rôles du leadership ont été envoyés à six écoles intermédiaires et secondaires de la province.

Une fois les jeunes choisis, les détails de dernière minute ont été finalisés. Les jeunes habitant à l'extérieur de la ville ont été hébergés dans un hôtel local où l'inscription et la soirée d'ouverture ont eu lieu. Pour la deuxième journée de l'atelier, les jeunes se sont rendus en autobus au CRFM Gander où on les a divisés en divers groupes afin qu'ils puissent lancer des idées et assister aux ateliers. Voici quelques exemples d'ateliers :

- A. Préparer l'avenir grâce au bénévolat;
- B. Par-delà la souffrance;
- C. Le changement climatique;
- D. Former les dirigeants;
- E. Collaborer grâce au travail d'équipe.

Grâce à une entente avec le CRFM Gander, les jeunes ont pris leurs repas au mess commun au cours de la fin de semaine. Cette activité a connu un énorme succès. Il y avait beaucoup de choix et d'excellents desserts. Les jeunes ont aussi utilisé le centre de loisirs de la base.

Les cérémonies de clôture ont eu lieu le samedi. Douze jeunes, dont six provenaient de familles de militaires de Gander, ont assisté à la conférence. En tout, plus de 65 jeunes et 12 dirigeants adultes ont participé à cette conférence. Cet événement a aidé les jeunes à démontrer et à apprendre de nouvelles compétences en leadership qu'ils mettront au service de leur communauté respective. Ici à Gander, le nombre de jeunes militaires est si peu élevé que le réseautage avec d'autres ressources communautaires est essentiel pour fournir aux jeunes des occasions de choix.

CRFM Shilo Offre des Cours de conduite pour diminuer l'isolation et accroître l'autonomie

Par : Christine Helgason, Coordonnatrice de l'aide à l'emploi et à l'éducation, CRFM Shilo

Le CRFM Shilo, en partenariat avec le programme Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle du Manitoba, a offert un cours de conduite complet, notamment la formation en conduite, la lecture de cartes routières, l'entretien de base d'un véhicule et la conduite en hiver. Shilo est une base semi-isolée au sein de laquelle la population militaire est régulièrement en déploiement; la mobilité est donc une question de qualité de vie et d'emploi. Les membres de la communauté qui n'ont pas de permis de conduire dépendent des autres pour leurs déplacements, par exemple, pour faire l'épicerie et aller chez le médecin, et leurs possibilités d'emploi et leurs options pour continuer leurs études sont très restreintes.

Il nous a été possible d'offrir ce cours grâce au programme Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle du Manitoba. Ce cours répondait à un besoin absolu de notre communauté. Deux écoles de conduite de Brandon certifiées par l'assurance gouvernementale ont offert la formation théorique et pratique dans la localité. Le personnel et les bénévoles étaient impatients de faire bénéficier les intéressés de leurs compétences pour la partie du programme relative à la lecture de cartes routières et à l'entretien de base d'un véhicule.

Plus de la moitié des élèves inscrits au programme ont déjà obtenu leur permis de conduire du Manitoba et sont à la recherche d'un emploi et d'une formation à l'extérieur de la base. En raison du succès de ce projet pilote, le CRFM examine des options pour offrir le même programme à notre population francophone et à nos jeunes. Demeurez à l'affût pour connaître les prochaines mises à jour.

Le CRFM Esquimalt envoie un membre du personnel en déploiement!

Par : Sarah Daviau, Coordonnatrice des communications et du marketing, CRFM Esquimalt

Le CRFM Esquimalt encourage le personnel à s'informer sur la vie dans la Marine. Lorsqu'une occasion de se joindre à l'équipage du Navire canadien de Sa Majesté Winnipeg pour les sept derniers jours de son déploiement de six mois avec l'Opération Altair s'est présentée, Sarah Daviau, coordonnatrice des communications et du marketing du CRFM, est montée à bord.

« C'est une grande occasion pour un membre du personnel d'un CRFM d'expérimenter la vie en mer, du point de vue d'un militaire. Lorsqu'elle était à bord, Sarah a eu le plaisir de connaître l'équipage et d'assister à des ateliers de rencontre pour les marins », a indiqué Gaynor Jackson, directeur exécutif du CRFM.

Elle n'a pas fait que travailler; en effet, elle a aussi eu le temps de se divertir.

Au cours de la sortie en mer de sept jours, Sarah et 30 autres invités chanceux ont pu visiter le navire, participer à un vrai banyan naval, à des manoeuvres d'hélicoptère et à des démonstrations d'armes.

« J'ai appris que la vie de marin est exigeante, a affirmé Sarah. Les marins vivent, travaillent et dorment dans peu d'espace, entourés de 200 personnes. Leur travail est souvent dangereux et passe parfois inaperçu aux yeux de la population canadienne. » Sarah indique que le moral à bord du navire était plus qu'excellent et qu'il était encore meilleur à mesure que le navire s'approchait du port.

« Après sept longues journées à naviguer sur la mer, le navire s'est arrêté le long de la jetée. La Musique des Forces maritimes du Pacifique jouait, les dignitaires arrivaient et les familles attendaient sur l'appontement. J'ai regardé un marin qui scrutait la foule à la recherche de sa conjointe. Leurs regards, tout comme leurs sourires, se sont liés après tant de mois éloignés l'un de l'autre. »

Bienvenue chez vous, Navire canadien de Sa Majesté Winnipeg!



Jennifer Caton : Première élève à passer et à réussir le test des débutants... avec une note de 100 %!
Photo : Christine Helgason



Colleen Calvert a été nommée par le ministre de la Défense nationale

Soumis par : le Conseil d'administration, CRFM Halifax



Colleen Calvert est devenue membre du comité consultatif de l'Ombudsman en novembre 2005. Le rôle des membres du comité consultatif est de mettre leurs connaissances et leurs expériences militaires au service du comité consultatif qui agit à titre de groupe de rétroaction pour les initiatives ou les recommandations qui sont examinées par l'Ombudsman. Le groupe ne prend pas de décisions sur des plaintes particulières. L'Ombudsman, M. Yves Côté, croyait qu'il était important qu'un des membres du comité consultatif soit familier avec les Forces canadiennes (FC) et les familles des militaires et soit en mesure d'apporter des idées sur les questions discutées par les membres du Bureau et ses constituants, notamment les questions relatives aux familles des militaires.

Au cours de la récente conférence qui a eu lieu à Halifax, les délégués ont été encouragés à lancer des idées sur des questions pouvant être présentées au bureau de l'Ombudsman. Voici quelques-unes des questions présentées :

Familles ayant des besoins particuliers

Lorsqu'un militaire est affecté dans une autre ville, aucune attention ou presque n'est accordée à l'incidence sur les familles qui ont une personne à charge ou un enfant ayant des besoins particuliers. Étant donné qu'un bon nombre de ces services sont difficiles à trouver et que l'attente est de plusieurs années dans certains cas, l'idée de déménager dans un endroit où les services ou les ressources ne sont peut-être pas disponibles est un facteur de stress important pour les familles. En conséquence, un grand nombre de militaires renoncent à leur affectation ou s'y rendent non accompagnés, ce qui contribue à augmenter le stress.

Soins des aînés ou membre adulte de la famille ayant des besoins particuliers

De nombreuses familles des membres des FC prennent soin de leurs parents âgés. Une affectation ou un déploiement peut avoir une incidence négative sur les soins aux parents. Le fait de déménager loin de n'importe quel soutien social ou autres ressources peut entraîner des libérations, des déménagements non accompagnés, etc. De plus, de nombreuses familles prenant soin de leurs parents âgés ou d'adultes ayant des besoins particuliers doivent recevoir des services et du soutien afin de relever les défis de la vie dans les FC, en plus de prendre soin d'un parent. Les CRFM ne sont pas financés pour fournir des services ou un soutien aux familles qui prennent soin des aînés, alors que nous sommes financés pour les services de garde d'enfants en cas d'urgence ou de relève. Les services de garde d'enfants en cas d'urgence ou de relève devraient également être disponibles pour les adultes ou les enfants des familles des militaires.

Pénurie de médecins

Bon nombre des familles affectées ne peuvent pas trouver de médecin de famille. Cette situation est encore plus compliquée si les soins nécessitent un spécialiste. Lorsque les membres des FC déménagent, les FC offrent des soins médicaux aux militaires, mais les membres des familles sont laissés à eux-mêmes pour trouver des soins médicaux.

Information personne-ressource pour les familles et les militaires

Les CRFM de tout le Canada doivent avoir les noms, les adresses postales et les numéros de téléphone de toutes les familles de leur région. Ils doivent également avoir les noms des militaires déployés pendant 30 jours ou plus. Certaines des bases ou des unités plus petites collaborent très bien et fournissent les renseignements nécessaires, mais la majorité des CRFM n'obtiennent pas de renseignements à jour. Malgré la publication du CANFORGEN164/05, il est toujours difficile d'obtenir les renseignements voulus. Nous ne pouvons donc pas offrir les programmes et les services autorisés aux familles. Le CANFORGEN doit être plus précis pour être efficace et utile aux CRFM.

Services fragmentés

Il existe des préoccupations quant au fait que le soutien aux familles du SSVSO et autres services de l'ASPFC ne sont pas liés aux CRFM. SSVSO et soutien aux familles et aux collègues pour le SSPT : de nombreux CRFM n'ont pas de contact avec ces services. Ils ne sont pas nécessairement rattachés aux CRFM où les familles se rendent pour accéder aux services. Celles-ci ne peuvent donc pas recevoir le soutien dont elles ont besoin.

Communiquez avec Colleen Calvert au CRFM Halifax au (902) 427-7775.

Semaine de l'action bénévole - 23 - 29 avril 2006



www.volunteer.ca

des Gens qui bougent ...

CRFM Borden : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Sara Frost, adieu à Lisa Moore.

CRFM du centre de la Saskatchewan : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Lori Lisitza, adieu à Charlotte Hawes.

Adieu à Directrice exécutive Tammy Leach.

CRFM Edmonton : Bon retour à Roza Parlin, directrice exécutive. Merci à la directrice exécutive intérimaire, Moira Smith

CRFM Esquimalt : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Angela Atwood-Brewkda, adieu à Lisa Brousseau.

CRFM Gander : Bienvenue à la présidente intérimaire du conseil d'administration Andrea Dawe.

CRFM Halifax : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Michelle West.

CRFM RCN : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Louise Boudreau. Adieu à Teresa Rodden Aubut.

CRFM North Bay : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Sherry St Denis.

CRFM Shearwater : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Lydia Mombourquett, adieu à Anne Watt.

Bienvenu à Directrice exécutive intérimaire, Cindy Hilchey, adieu à MaryAnne MacKinnon.

CRFM Suffield : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Angie Waldron.

CRFM Toronto : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Helen Booth, adieu à Cynthia Plant Hansen.

CRFM Trenton : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Tracy Gorman, adieu à Phil Forward.

CRFM Yellowknife : Bienvenu à la présidente du conseil d'administration Patricia Rousseau.



Invitation à Proposer des Ateliers

CONFÉRENCE NATIONALE 2006 DE SERVICES À LA FAMILLE-CANADA

28 et 29 septembre 2006, à Winnipeg (Manitoba)

Hommage au pouvoir des familles et des communautés

Les reportages des médias et les rapports de recherche nous informent efficacement de tout ce qui « ne tourne pas rond » dans les familles et les communautés canadiennes.

« Nous entendons souvent parler des défis à relever par les familles — des difficultés rencontrées par les parents seuls, du déclin du soutien de la famille élargie et du nombre d'actes de violence et d'agissements criminels au sein d'une collectivité particulière », explique Margaret Fietz, présidente et chef de la direction de services à la famille-Canada.

« En revanche, notre société n'a pas l'air d'accorder beaucoup d'attention à ce qui fonctionne bien chez les familles », explique-t-elle.

Il ne suffit pas de se contenter de dénoncer le problème, ajoute Marcel Baril, directeur général du Family Centre of Winnipeg, l'organisme qui sera l'hôte de la manifestation de cette année.

« Si les difficultés et les lacunes retiennent exclusivement notre attention, nous pouvons perdre de vue la capacité d'opérer un changement constructif et durable que possèdent toutes les familles et toutes les communautés », explique-t-il.

La conférence de SFC de cette année – *Hommage au pouvoir des familles et des communautés* – vise à modifier cette optique en mettant à l'honneur les initiatives communautaires, les programmes des agences et les travaux de recherche axés sur les points forts et le pouvoir des familles et des communautés.

La Conférence attirera l'attention sur les points forts, les atouts et le pouvoir d'opérer un changement constructif que possèdent toutes les familles, y compris les familles apparemment les plus désavantagées et vulnérables.

Ce pouvoir permet aux familles de surmonter des situations éprouvantes et de résoudre des problèmes collectivement; les agences membres de Services à la famille de tout le Canada peuvent toutes en témoigner, en s'appuyant sur les programmes et les démarches qui démontrent son existence.

Nous vous invitons à participer à la Conférence et à apporter un de ces témoignages!

Services à la famille-Canada vous invite à proposer un atelier :

- § Le sujet des ateliers doit illustrer le thème de l'*hommage au pouvoir des familles et des communautés*.
- § Les délégués à la Conférence seront notamment des gestionnaires des agences membres de Services à la famille-Canada, des membres de leur conseil d'administration, des décideurs, des cliniciens et des éducateurs familiaux.
- § Les participants seront à la recherche d'éclaircissements et d'outils originaux pour améliorer le bien-être et les perspectives des familles et des communautés.
- § Les organisateurs de la Conférence retiendront les ateliers qui alimenteront la réflexion, seront interactifs et qui associeront vraisemblablement les participants à des activités ou des débats.

Ce sont les familles et les communautés qui détiennent véritablement le pouvoir de changer les choses!

Questions à traiter éventuellement dans votre proposition

La libération du pouvoir des familles et des communautés... Qu'implique-t-elle pour les quartiers et les communautés? Les programmes? Les organismes?

Des initiatives de développement communautaire innovatrices et axées sur les familles naissent partout en ce moment. Lesquelles donnent des résultats et pour quelles raisons?

(Suite page 9)

(Suite de page 8)

Comment traduire des données probantes en pratiques efficaces, axées sur les points forts? Comment ces pratiques peuvent-elles inspirer des travaux de recherche et des politiques?

Précisions sur l'atelier

- § Deux animateurs au plus;
- § Durée de 90 minutes en principe;
- § Des ateliers plus longs pourront être retenus (c.-à-d. des ateliers comportant deux parties de 90 minutes chacune);
- § Prévoir obligatoirement l'interaction et la participation des délégués;
- § L'atelier comptera au moins trente minutes d'animation des interactions entre participants;
- § Aides visuelles simples de préférence (p. ex., tableaux à feuilles et rétroprojecteur).

Merci de faire figurer les points suivants dans votre proposition d'atelier :

- § titre de l'atelier;
- § description de l'atelier en une page, à partir des éléments suivants :
 - o résumé en 100 mots;
 - o buts et objectifs;
 - o pertinence par rapport au thème de la Conférence;
 - o public idéal (p. ex., gestionnaires, administrateurs, décideurs, tout public);
 - o modalités de participation active et de stimulation des discussions des délégués;
- § brève biographie de chaque animateur/animatrice;
- § coordonnées de la personne-ressource, y compris son nom, son adresse postale, son adresse électronique et son numéro de téléphone.

Les propositions d'atelier seront acceptées jusqu'au vendredi 31 mars 2006. Prière de soumettre les propositions d'atelier par courrier électronique, télécopie ou de les adresser à :

CONFÉRENCE NATIONALE DE SERVICES À LA FAMILLE-CANADA
383, avenue Parkdale, bureau 404, Ottawa (Ontario) K1Y 4R4
Télécopieur : 613 722-8610 — Courriel : communication@familyservicecanada.org

Les animateurs d'atelier seront avisés de la suite donnée à leur proposition le lundi 1^{er} mai 2006 au plus tard et bénéficieront d'un rabais sur leurs frais d'inscription à la Conférence.

Prière de vous adresser à SFC, au 1 800 668-7808 ou de consulter www.familyservicecanada.org pour obtenir de plus amples renseignements.

Fonds de perfectionnement professionnel du PSFM en action

Au cours du premier cycle du financement du perfectionnement professionnel, la DSFM a approuvé le financement à l'appui de la conférence des Prairies et du Pacifique intitulée « Établir des liens, apprendre et réfléchir à long terme », organisée par le CRFM Esquimalt du 7 au 9 novembre à Victoria.

Une conférence sur les communications et les relations publiques intitulée « La force derrière le message » et destinée aux CRFM a également été appuyée. Cette conférence était organisée par le CRFM Halifax et a eu lieu du 1^{er} au 3 février.

Aucune demande n'a été reçue pour le cycle du 1^{er} décembre.

Le prochain cycle se terminera le 15 mars pour l'exercice financier de 2006-2007.

Le CRFM Wainwright a organisé une Semaine de reconnaissance des familles des militaires

Traduction d'un article paru dans le *Wainwright Review*, le mercredi 8 mars 2006

Le CRFM de Wainwright a débuté la Semaine de reconnaissance des familles des militaires (du 12 au 18 mars) avec un déjeuner aux crêpes sur la base avec des chefs cuisiniers vedettes. Kevin Lefsrud, joueur de football pour les Eskimos d'Edmonton et champion de la Coupe Grey, a côtoyé les célébrités locales (moi) tout en faisant sauter des crêpes et en bavardant avec les gens du Centre. Il s'agissait d'une excellente occasion de faire savoir aux familles des militaires de cette communauté qu'elles en font partie intégrante.



Grande participation à l'activité annuelle d'accueil des familles du CRFM Shearwater

Par : Mark Laventure, Coordonnateur de l'information et de l'orientation, CRFM Shearwater

Le 30 octobre dernier, plus de 200 personnes ont dansé lors de l'activité annuelle d'accueil du CRFM Shearwater. La soirée a offert aux familles des militaires nouvellement arrivées dans la région l'occasion d'en apprendre davantage sur leur communauté et de faire de nouvelles connaissances, tout en s'amusant. Le thème de l'événement de cette année « Une danse familiale », constituait une excellente activité que les familles pouvaient apprécier ensemble. Un DJ était sur place pour faire tourner une grande variété de musique stimulante et le plancher du gymnase était dégagé pour que les parents et les enfants puissent y danser. Ceux qui ont ouvert leur appétit en dansant et ceux qui sont arrivés le ventre vide ont été invités à déguster un délicieux barbecue préparé par Brenda et Tony Bourgoïn. Il y avait également de la barbe à papa et des gâteaux pour ceux qui désiraient du dessert.

Pour de nombreuses personnes nouvellement affectées à Shearwater ou à Halifax, l'activité d'accueil des familles était une première occasion de visiter le CRFM Shearwater et de prendre connaissance directement des nombreux programmes et services que le Centre offre aux militaires et à leurs familles. C'est pour cette raison que la majorité des coordonnateurs du CRFM étaient sur place pour répondre aux questions et fournir des renseignements.

Le caporal Chris Fougère de la Police militaire a également participé à la fête en distribuant des cadeaux aux enfants et en informant les parents des nombreux programmes utiles offerts par la Police militaire dans la communauté.

À votre service ...

Centrepointe

Ressource communautaire en ligne pour les familles des membres des FC qui vivent à l'extérieur du Canada

www.centrepointe.info



Ligne d'information sur les missions

Service téléphonique bilingue pour les membres de la famille immédiate et élargie, ainsi que pour les amis des militaires canadiens en service à l'extérieur du Canada.

1 800 866-4546



La Ligne des ressources humaines

offert avec les compliments de *HR Group Management Consultants*

Justifier ce que vous payez – Partie 2

(Deuxième article d'une série de deux)

Veillez prendre note que grâce au service d'aide en matière de RH, vous avez accès aux experts en RH qui peuvent vous fournir un échantillon complet de la politique de rémunération et des conseils pour justifier ce que vous offrez comme salaire. Il nous ferait plaisir de vous orienter.

Le premier article traitait de la politique de rémunération, de l'équité interne et de la comparaison des marchés. Cet article y fait suite et traite de la comparaison des études de marché.

Cet article ne traite pas des lois sur l'équité salariale et de leur incidence sur votre politique de rémunération.

Afin d'attirer et de maintenir en poste des gens qualifiés, vous devez connaître le « groupe » ou le marché cible à partir duquel vous attirerez des employés éventuels. À quoi ressemble le marché? Aujourd'hui, dans bien des endroits, il existe un marché « d'employés » qui présente de nombreuses options aux gens pour choisir leur emploi. Qu'est-ce qui les attirera vers votre organisation? Il faut tenir compte de bien des choses, mais nous ne discuterons que d'une seule dans cet article, soit le salaire. Celui-ci varie selon le marché, la région, l'économie et d'autres facteurs. Si, en tant que gestionnaire, vous ne savez pas quel salaire le marché offre, vous n'êtes pas en mesure de justifier le salaire que vous offrez.

La conduite de sondages sur les salaires n'est pas une science exacte et cette tâche est parfois mieux effectuée par un professionnel. L'interprétation des données peut être délicate et le fait de savoir comment déterminer votre politique pour voir si vous répondez ou non aux taux du marché peut être une décision difficile.

Les étapes suivantes peuvent vous aider à effectuer un sondage sur les salaires dans votre marché local :

1. Assurez-vous d'avoir des descriptions de poste et que vous êtes en mesure de délimiter l'étendue du poste. Dans les grandes organisations, vous pouvez choisir certains postes comme postes repères plutôt que de faire une étude de tous les postes.
2. À partir des descriptions de poste, élaborer de brefs résumés pouvant être présentés aux personnes répondant au sondage. Ces résumés devraient inclure les niveaux de responsabilité, l'étendue (nombre de personnes supervisées, montant du budget, gestion des bénévoles, etc.), les exigences relatives aux études et à l'expérience (les exigences obligatoires, non pas les atouts).
3. Sélectionnez les organisations qui participeront au sondage et sollicitez leur collaboration. Les organisations collaboreront habituellement avec vous si vous leur présentez les résultats du sondage. Elles tirent aussi profit du sondage! Ces organisations peuvent être des organismes, d'autres CRFM ou même des entreprises locales (pour le travail administratif et de comptabilité), soit celles qui, selon vous, auront certains postes comparables aux vôtres. Il se peut que leurs postes ne correspondent pas parfaitement aux vôtres, ce dont vous devez tenir compte, mais cela ne devrait pas vous empêcher d'obtenir des données de comparaison. Tous les participants ne pourront pas correspondre à tous les postes.
4. Rassemblez les données :
 - a. Échelle des salaires pour les postes qui peuvent être le plus possible jumelés.
 - b. Nombre d'heures de travail sur lequel l'échelle des salaires est fondée (un salaire de 30 000

(Suite page 12)

(suite de page 11)

dollars par année pour 35 heures de travail par semaine ne sera pas le même pour 40 heures de travail par semaine).

- c. Dernière révision des salaires (correspondent-ils au marché actuel?).
- d. Optionnel – Des avantages sociaux sont-ils offerts en plus du salaire, et si c'est le cas, à quel pourcentage correspondent-ils?
- e. Tout autre moyen de rémunération qu'offre l'organisation (primes, etc.).

5. Analysez les données. C'est la partie difficile. Maintenant que vous avez des données, que signifient-elles? Il se peut qu'en définitive vous ne puissiez pas savoir quel salaire offrir. Il existe des façons très complexes utilisées par les experts de la rémunération pour analyser ce type de données – moyennes, médianes, percentiles, etc. Cela ne peut jamais être suffisamment scientifique et des jugements toujours plus subjectifs doivent toujours être élaborés, bien sûr, pour assurer l'équité interne. Vous devrez peut-être tenir compte de facteurs tels que la difficulté d'attirer des gens en raison du lieu géographique, etc.

6. Déterminez la grille salariale pour votre organisation. L'étendue de la grille des salaires doit être logique du début à la fin, et les salaires doivent être logiques les uns par rapport aux autres.

7. Élaborez une politique de rémunération qui indique où se trouvent les employés sur l'échelle, comment les augmentations sont traitées, quoi faire si vous découvrez que vous offrez un salaire trop élevé à un employé, etc. Le groupe des RH peut vous offrir un exemple de politique.

8. Assurez-vous de présenter les résultats du sondage aux organisations qui ont convenu de participer. Vous devez présenter les données moyennes, non pas les données particulières à chaque organisation.

Mise en garde – ne consultez pas les personnes qui occupent actuellement les postes – ne tenez pas compte des personnes, des personnalités et des allégeances, mais des exigences opérationnelles.

Aidez-nous à rendre cette chronique pratique et utile pour vous. Transmettez-nous par courriel vos idées pour des sujets ou des questions relatives à la gestion que vous aimeriez que nous traitions à l'adresse suivante : hrgroup@hrgconsulting.com.

L'un des aspects que notre firme de consultation relève le plus souvent au cours des examens organisationnels est une lacune en matière de gestion du rendement. Nous ne parlons pas d'un manque de discipline. Il s'agit plutôt d'adopter une approche positive et proactive à l'égard de la gestion du rendement et de la productivité en général. Nous remarquons une absence de pratiques de gestion du rendement bien planifiées et élaborées comprenant en premier lieu l'embauche de candidats possédant les compétences nécessaires, une orientation adéquate, des mesures de perfectionnement et d'encadrement ainsi qu'un suivi continu, donné en temps opportun.

C'est en ayant ces facteurs à l'esprit que nous avons élaboré des politiques et des outils de gestion du rendement à l'intention de nos clients. Nous sommes maintenant prêts à les communiquer à tous les CRFM dans le cadre des services en RH que nous leur fournissons grâce à leur bailleur de fonds, la DSFM. Nous serions très heureux de vous aider à élaborer vos propres systèmes de gestion du rendement. Le service d'aide en matière de RH est offert aux présidents des conseils d'administration et aux directeurs exécutifs, ou leurs représentants, qui peuvent entrer en contact avec nous en composant notre numéro de téléphone sans frais, le 1 888 474-5463 ou par courriel électronique au <<mailto:hrgroup@hrgconsulting.com>> hrgroup@hrgconsulting.com.

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

Brian Gallant
(613) 992-2328
Gallant.BM@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

Brigitte Cadieux
(613) 995-5234
Cadieux.B@forces.gc.ca

Christine Sulek
(613) 995-5234
Sulek.ct@forces.gc.ca

ÉLABORATION DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES
Alla Ivask
(613) 992-9656
Ivask.AG@forces.gc.ca

Dean McCuaig
(613) 996-5328
McCuaig.D3@forces.gc.ca

Jonathan Pratt
(613) 996-8862
Pratt.JE@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

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

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

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

Mariruth Morton
(250) 370-2791
Mariruthmorton@shaw.ca

Du CRFM Cold Lake à Geilenkerchen en Allemagne

Caterina Perry occupe maintenant le poste de gestionnaire régionale du PSFM en Europe. Les récentes modifications apportées au cadre de reddition des comptes du PSFM en Europe ont engendré des changements dans l'organisation du personnel. Auparavant, le poste de gestionnaire régional du PSFM en Europe relevait de la DSFM, ce qui n'est plus le cas, puisqu'il relève maintenant du commandant de l'unité de soutien des Forces canadiennes en Europe. Sue McCormack occupe le poste de gestionnaire régionale du PSFM en Europe et cumule à peu près les mêmes responsabilités que les gestionnaires des opérations régionales au Canada. Elle se rapporte directement à Caterina, comme le ferait un directeur exécutif, et au commandant, comme le ferait un président de conseil d'administration. Ces changements découlent de l'entente de prestation de services conclue entre la DSFM et les autorités du PSFM en Europe.

La DSFM salut un camarade

Andrew Webb a quitté la DSFM pour poursuivre d'autres intérêts et objectifs de vie. Après avoir travaillé à titre de gestionnaire des opérations régionales pour le CRFM Kingston, celui de la région de la capitale nationale et ceux du Nouveau-Brunswick et du Québec durant quatre ans et demi, Andrew a décidé de déposer sa copie des *Paramètres de pratique* sur une tablette et de réorienter sa carrière. Andrew a occupé le poste de directeur exécutif au CRFM Valcartier avant de se joindre à la DSFM et, à ce titre, a vu le PSFM subir de nombreux changements. Nous le remercions tous de sa contribution et lui souhaitons tout le bonheur possible à l'avenir.

L'équipe de gestionnaires des opérations régionales de la DSFM accueille un nouveau membre.

Pendant plus de 20 ans, Mariruth Morton a travaillé en gestion d'organisations communautaires à but non lucratif. Spécialiste en éducation et en formation des adultes, Mariruth a également enseigné à des étudiants de niveau collégial dans les domaines des services communautaires et a agi à titre de consultante auprès d'employés et de bénévoles de différentes agences.

Durant plusieurs années, Mariruth a travaillé sur le terrain, aidant des femmes et des jeunes victimes de violence qui ont vécu le sans-abrisme, notamment au *Toronto Rape Crisis Centre* (centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle) et à la maison de refuge Stop 86 pour les jeunes femmes. Mariruth a récemment collaboré à un projet de développement communautaire visant à prévenir la violence chez les femmes à l'échelle de l'Ontario à titre de chercheuse et de rédactrice.

Mariruth a étudié l'éducation aux adultes et la transformation communautaire à l'Université de British Columbia, à l'Université York et à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, associé à l'Université de Toronto. Elle possède une vaste expérience de l'éducation et de l'analyse organisationnelle antiraciste et anti-oppression qu'elle a acquise en travaillant avec des membres et des intervenants pour favoriser la croissance personnelle et organisationnelle. Mariruth a été formatrice, facilitatrice et consultante auprès des conseils d'administration communautaires et a travaillé auprès d'eux dans les domaines de la formation, du perfectionnement, de la dotation et du développement communautaire.

Mariruth a aimé aider les communautés culturelles à élaborer et assurer la prestation de programmes, de services et de campagnes d'éducation portant sur une large gamme d'enjeux sociaux dont la violence faite aux femmes et aux enfants, le VIH, le SIDA, et le sans-abrisme chez les jeunes. Elle a aussi pris part à certaines initiatives fédérales et provinciales de réformes sociales, dont une consultation nationale ayant engendré l'amélioration de la législation sur les agressions sexuelles.

Mariruth est originaire de Regina, en Saskatchewan et est heureuse de quitter Toronto et de retourner dans l'Ouest canadien pour s'installer à Victoria.

