



Karen Dooks, La Directrice-rédactrice en chef de Centrepointe

## D'autres honneurs pour Centrepointe

Il n'a jamais été dans l'intention de Centrepointe, une ressource en ligne du PSFM destinée aux familles de militaires à l'étranger, d'acquérir une réputation internationale, mais les honneurs à son égard ne cessent de s'accumuler. M<sup>me</sup> Karen Dooks, la Directrice-rédactrice en chef de Centrepointe, a été invitée à s'adresser à un groupe de cadres supérieurs du monde entier en marge de la conférence « Portals, Content Management & Collaboration 2005 » qui se tiendra à Sydney, en Australie, au mois de mai prochain. M<sup>me</sup> Dooks traitera de l'élément clé du succès du site Centrepointe : la présentation de son portail. Son exposé intitulé « *Building a Portal With a Purpose* » (Construire un portail sur mesure) abordera plusieurs points qu'on devrait normalement retrouver dans les portails, notamment : éviter la méthode du portail uniformisé, rehausser la productivité du portail, identifier et éliminer les barrières culturelles qui en empêchent

l'acceptation par l'utilisateur – tous des éléments qui ont été réalisés franchement dans Centrepointe. Le succès de Centrepointe est aussi confirmé par plusieurs prix obtenus récemment : le *Canadian Web Award*, le *Local Sites Award* et le prestigieux *Golden Web Award* pour 2003-2004 (des prix remis pour l'excellence de sites Web).

Préparé au départ à titre de ressource pour les familles de militaires des FC vivant en Europe, le site Centrepointe a pris de l'ampleur et contient maintenant de l'information et des ressources destinées aux familles de militaires des FC vivant dans des régions éloignées ou à l'étranger (au Canada, aux États-Unis ou ailleurs dans le monde).

Le fait que le site s'adresse à de nombreux publics est un gage de son succès mais aussi son plus grand défi. « Les utilisateurs exigent de l'information à jour, précise et novatrice qui est facile à trouver », de dire M<sup>me</sup> Dooks. « La conception de notre site nous permet de remanier, de publier et de

gérer d'une manière uniforme mais personnalisée des documents provenant de nombreux collaborateurs non spécialisés, de toutes les parties du monde. »

En qualité de conférencière et de participante à l'atelier intitulé « *Avoiding the Empty Portal Syndrome* » (Éviter le syndrome du portail vide) en marge de la conférence en Australie, M<sup>me</sup> Dooks espère être en mesure de livrer aux participants des solutions pratiques et de leur donner l'occasion de tirer des leçons de l'expérience de Centrepointe. Elle mettra en évidence certaines conclusions, leçons apprises et certains autres éléments importants à retenir au moment de mettre en branle une stratégie de gestion de l'information.

Et que réserve l'avenir à Centrepointe et à sa rédactrice en chef? Même s'il sera difficile de surpasser cet exploit, le sens de l'innovation, la volonté de réussir et le travail d'équipe feront en sorte que cette reconnaissance récente ne soit pas la dernière à l'endroit de Centrepointe et de son équipe.

### Points d'Intérêt

Partenariat et collaboration	A1-A3
Les jeunes des FC deviennent des concepteurs	7
La navigation sur le site de Centrepointe	8



## Du coq à l'âne



Celine Thompson,  
Directrice

Photo: Tecklesphoto.com

Tout en collaborant avec les CRFM/C à la concrétisation de notre vision mutuelle, c'est-à-dire, « Des familles confiantes, compétentes et résilientes au sein d'une communauté militaire canadienne qui aspire à leur plein épanouissement », la Direction travaille aussi constamment au respect des principes du PSFM à l'endroit desquels nous nous sommes tous engagés lorsque nous avons conçu le *PSFM : Paramètres de pratique*.

Deux de ces principes, à savoir, le travail en collaboration et la création de partenariats mutuellement profitables entre les FC et la communauté en général, prennent une place particulière dans ce bulletin de la DSFM.

De loin, la plus grande activité de collaboration de la DSFM se fait avec chacun des CRFM/C. En travaillant ensemble à la promotion de services aux familles des militaires qui renforcent les

familles et les communautés des Forces canadiennes, nous avons officialisé nos rôles et relations respectifs par notre engagement à l'endroit du protocole d'entente et de l'entente sur les niveaux de service. La DSFM est engagée à l'égard du modèle de prestation des services et de gouvernance de chaque CRFM/C; elle fournit en échange les ressources et l'expertise nécessaires pour faciliter l'atteinte de nos buts mutuels.

Outre ses activités de collaboration avec les CRFM/C, la DSFM travaille également en partenariat avec ses collègues des PSP depuis trois ans pour que le projet jeunesse de l'ASPFC connaisse un plus grand succès. Cette initiative présente un potentiel incroyable pour les jeunes de notre communauté des FC et, sans le partenariat, il est certain que les communautés des FC ne disposeraient pas des ressources qui commencent

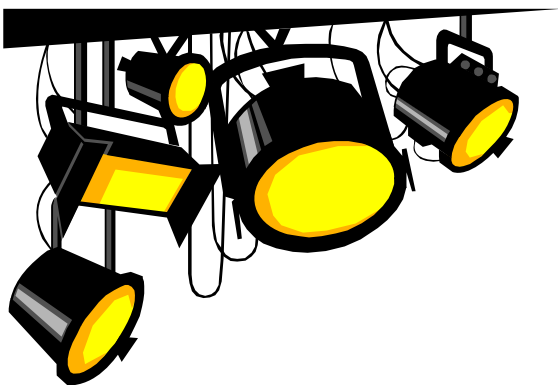
maintenant à poindre. Toutefois, le partenariat à l'échelon national n'est qu'un ingrédient du succès : le partenariat entre les CRFM/C et les PSP dans chaque communauté des FC est essentiel pour que les jeunes de nos communautés tirent pleinement profit de ce programme.

À l'instar des CRFM/C, la DSFM travaille également en collaboration avec un certain nombre d'intervenants pour tenter d'obtenir le maximum de bénéfices pour les familles et les communautés des FC. Le programme *Énergiser les Forces* de la Promotion de la santé, l'initiative SSVSO pour les familles et une partie de notre travail de l'année écoulée avec nos collègues à la Direction des langues officielles illustrent notre intérêt direct pour la protection et le bien-être de la famille et notre travail en collaboration pour tenter d'y arriver ... ensemble.

### Des nouveaux outils de financement de la technologie sont maintenant disponible!

L'intérêt et les technologies de réseau constituent désormais des moyens de collaboration essentiels pour les organismes bénévoles et communautaires au pays et les populations qu'ils desservent. Lors de consultations entreprises dans le cadre de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, l'équipe du projet, Modifier les méthodes de financement de la GI-TI dans le secteur bénévole et communautaire, a sollicité les conseils de bailleurs de fonds et de demandeurs d'aide financière concernant l'utilisation stratégique de la technologie, dans l'optique de favoriser l'atteinte des objectifs du secteur. Des besoins communs ont été définis et des outils développés pour répondre à ces besoins tels que: comment faire des demandes de financement persuasives, l'évaluation des besoins, la planification de mises à niveau et l'analyse de rentabilité.

Pour de plus amples renseignements veuillez cliquer sur:  
[www.vsi-isbc.ca/fr/imit/changing\\_funding.cfm](http://www.vsi-isbc.ca/fr/imit/changing_funding.cfm)



# *Le Programme principal*

Les répétitions sont terminées, le rideau s'est levé et les artistes sont en place. La transition du Programme des services aux familles des militaires (PSFM) est la priorité stratégique de la DSFM. « Le programme principal » vous tiendra informé de tout ce qui se passe sur les différentes scènes afin de garantir le succès de la tournée.

## Les coulisses

### Partenariat et collaboration

Par : Sue McCormack, gestionnaire des opérations régionales de la DSFM

De plus en plus, les organisations communautaires sans but lucratif sont encouragées à travailler en « partenariat » ou en « collaboration » avec des organisations similaires pour réduire au minimum le chevauchement des services et maximiser une utilisation efficace des ressources financières, humaines, bénévoles et physiques. Parmi les autres avantages du partenariat, mentionnons l'accès accru aux programmes et aux services pour votre groupe d'utilisateurs, une plus grande visibilité pour votre organisation au sein de la communauté, des accords de réciprocité avec d'autres organismes offrant des services semblables, ce qui permet une plus grande coordination et la facilité d'accès aux services pour les participants.

Les bailleurs de fonds encouragent les partenariats pour toutes les raisons précitées, reconnaissant que, si le partenariat peut exiger certains investissements initiaux et permanents de temps et d'argent, il permet généralement de faire des économies de coûts et d'accroître les niveaux de service.

Les organisations sans but lucratif s'engagent dans des partenariats pour élargir leur bassin d'utilisateurs, offrir des programmes et des services ailleurs que dans leur centre d'activités et maximiser leurs propres ressources en personnel (rémunéré et bénévole).

Il existe toutefois de nombreux types de partenariats, du très informel au très formel, et un grand nombre d'organisations sans but lucratif peuvent être dépassées par les exigences des bailleurs de fonds qui les obligent à documenter l'ampleur des partenariats pour montrer leur esprit d'initiative et leur viabilité.

L'examen des avantages et des inconvénients des partenariats potentiels et la reconnaissance du niveau d'engagement nécessaire au succès du partenariat et à la compréhension des divers types de partenariats que concluent normalement les organisations sans but lucratif contribueront au succès ou à l'échec de ces entreprises.

#### **Définition de la collaboration**

Définition pratique :

La collaboration est une relation mutuellement bénéfique et bien définie entre au moins deux organisations pour l'atteinte de buts communs.

Cette relation comporte :

- un engagement à l'endroit de relations et de buts mutuels;
- une structure élaborée conjointement et des responsabilités partagées;
- des pouvoirs mutuels et la responsabilité mutuelle du succès;
- le partage des ressources et des récompenses.

(Suite page A2)

# Les coulisses

## Partenariat et collaboration—suite

La définition de la collaboration est compliquée par des ambiguïtés dans l'usage pratique et par le désaccord des chercheurs sur la signification de ce terme. En pratique, les termes « collaboration », « coopération » et « coordination » sont couramment interchangeables. Par contre, la majorité des chercheurs établissent une distinction entre eux.

La **coopération** est caractérisée par des relations **informelles** qui existent sans la définition en commun d'une mission et d'une structure, et sans efforts de planification en commun. L'information est partagée au besoin et chaque organisation conserve ses pouvoirs, de sorte qu'il n'y a pratiquement aucun risque. Les ressources et les récompenses sont distinctes.

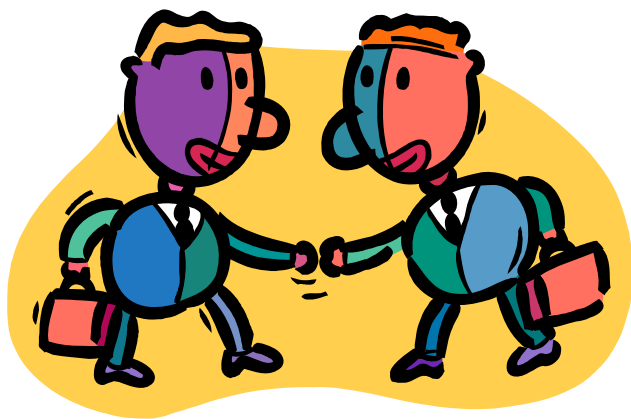
Voici quelques exemples de coopération : prestation d'informations sur d'autres organisations communautaires et renvoi à ces dernières; présentation et distribution de brochures et de dépliants sur les programmes et les services offerts par d'autres organisations; liens avec d'autres organisations ou prestataires de services sur votre site Web.

La **coordination** est caractérisée par des relations **plus formelles** et la compréhension des missions compatibles. Il faut une certaine planification et une répartition des rôles, et des voies de communication sont établies. Les organisations individuelles conservent leurs pouvoirs, mais il y a un certain risque accru pour tous les participants. Les ressources sont à la disposition des participants et les récompenses sont mutuellement reconnues.

Voici quelques exemples de coordination : partenariat avec une autre organisation pour offrir un programme ou un service à un endroit satellite ou éloigné, en utilisant son personnel et les ressources de ses installations, tout en ciblant vos membres; organisation d'événements comme des foires de la santé et du mieux-être ou des foires de l'emploi faisant appel à votre personnel pour la planification et la

coordination; commandite partagée d'activités ou d'événements spéciaux dont bénéficiera l'ensemble de la communauté.

La **collaboration** suppose une relation plus **durable et plus intense**. Elle intègre des organisations autrefois séparées dans une nouvelle structure assortie d'un engagement total à l'endroit d'une mission commune. Ces relations exigent une planification globale et des voies de communication bien définies à de nombreux niveaux. Les pouvoirs sont déterminés par la structure de collaboration. Le risque est beaucoup plus élevé parce que chaque partie met à contribution ses propres ressources et sa réputation. Les ressources sont mises en commun ou obtenues conjointement, et les produits sont partagés. Des ententes de partenariat officielles, des ententes sur le niveau de service ou des ententes d'achat de services sont habituellement exigées pour marquer l'engagement de tous les partenaires à l'endroit de la mission et des objectifs communs de la collaboration, qui peut être de courte ou de longue durée. L'extension ultime de la collaboration est la fusion entre deux organisations ou plus pour éviter le recoupement des services et maximiser l'utilisation des ressources financières, bénévoles et humaines.



# Le côté cour

## Partenariat et collaboration-suite

Le diagramme ci-après vise à aider à déterminer le type de partenariat ou de collaboration envisagé et à comprendre les incidences possibles de la conclusion d'un partenariat sur les divers éléments de l'organisation.

Éléments essentiels	Coopération	Coordination	Collaboration
<b>Vision et relations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>la coopération se fait habituellement entre des personnes mais peut être autorisée par un tiers</li> <li>les missions et objectifs organisationnels ne sont pas pris en compte</li> <li>l'interaction se fait au besoin et peut durer indéfiniment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les relations individuelles sont appuyées par l'organisation qu'elles représentent</li> <li>la compatibilité de la mission et des buts des organisations individuelles est examinée</li> <li>l'interaction se fait habituellement autour d'un projet ou d'une tâche précis</li> <li>durée définissable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les organisations et leurs dirigeants sont totalement engagés derrière leurs représentants</li> <li>de nouveaux objectifs et mission communs sont établis</li> <li>un ou plusieurs projets sont entrepris pour l'atteinte de résultats à long terme</li> </ul>
<b>Structure, responsabilités et communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les relations sont informelles; chaque organisation fonctionne séparément</li> <li>aucune planification commune n'est nécessaire</li> <li>l'information est transmise au besoin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les organisations en cause assument les rôles nécessaires mais fonctionnent de façon plutôt indépendante l'une de l'autre</li> <li>une certaine planification propre au projet est nécessaire</li> <li>les rôles de communication sont établis; des voies de communication définies sont créées pour assurer l'interaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>création d'une nouvelle structure organisationnelle et/ou de rôles clairement définis et interdépendants qui constituent la répartition formelle des tâches</li> <li>il faut une planification plus globale qui comprend l'élaboration de stratégies communes et la mesure du succès en ce qui a trait à l'impact sur les besoins de la clientèle</li> <li>de nombreux « niveaux » de communication sont créés au-delà des rôles et des voies de communication pour l'interaction, puisque le succès repose sur la clarté de l'information</li> </ul>
<b>Pouvoirs et responsabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>le pouvoir est conféré uniquement aux organisations individuelles</li> <li>le leadership est unilatéral et le contrôle est central</li> <li>tous les pouvoirs sont conférés aux organisations individuelles, qui agissent à titre indépendant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les pouvoirs sont conférés aux organisations individuelles, mais il se fait de la coordination entre les participants</li> <li>il y a un certain partage du leadership et du contrôle</li> <li>il y a un certain risque partagé, mais la plupart des pouvoirs et des responsabilités incombent aux organisations individuelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les pouvoirs sont déterminés par la collaboration afin d'équilibrer la propriété par les organisations individuelles avec l'opportunité d'accomplir les buts</li> <li>le leadership est dispersé et le contrôle est partagé et mutuel</li> <li>un risque égal est partagé par toutes les organisations en cause dans la collaboration</li> </ul>
<b>Ressources et récompenses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les ressources (temps du personnel, ressources financières et capacités) sont séparées et servent les besoins des organisations individuelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les ressources sont reconnues et peuvent être mises à la disposition des autres parties aux fins d'un projet précis</li> <li>les récompenses sont mutuellement reconnues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les ressources sont mises en commun ou obtenues conjointement aux fins d'un effort à plus long terme qui est géré par la structure de collaboration</li> <li>les organisations partagent les produits; on accomplit davantage en travaillant conjointement qu'on ne l'aurait fait à titre individuel</li> </ul>

Mattessich, P., et coll., *Collaboration: What Makes It Work*. 2<sup>e</sup> éd., Saint Paul, MN : Amherst H Wilder Foundation, 2001.

# Le côté jardin

Puisque vous l'avez demandé ...

**Plusieurs CRFMC ont demandé un « tableau de financement » montrant les montants des demandes de financement ainsi que les sommes réelles affectées à tous les centres.**

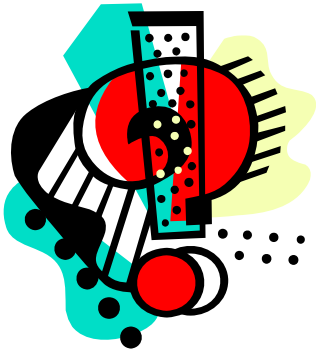
Après en avoir discuté à l'échelle de la Direction, cette question ou demande s'est révélée pertinente et a suscité un débat constructif chez les membres de notre équipe, ainsi que d'intéressants échanges auprès d'autres intervenants. Cela dit, nous avons décidé de ne pas publier le tableau de financement pour le moment. Les motifs de cette décision sont de trois ordres.

a. Il est nécessaire de trouver un équilibre entre le principe de transparence et celui du respect de l'intégrité des CRFM. Les montants faisant l'objet des demandes de financement sont l'affaire d'une procédure entre les conseils d'administration d'organismes tiers indépendants et leur bailleur de fonds, la DSFM. Ces organismes n'ont pas été informés au départ que l'information pourrait être partagée avec d'autres et, par conséquent, la DSFM est tenue de respecter la confidentialité de l'information qu'ils ont présentée.

b. Il pourrait y avoir confusion quant à l'information sur les montants demandés par les CRFMC (et approuvés) si cette information est prise hors de son contexte. Sans une image complète de la nature opérationnelle d'une base, du nombre de personnes desservies, des besoins cernés, etc., le fait de simplement indiquer les montants demandés et approuvés pourrait semer la discorde parmi les centres.

c. Malgré ce qui précède, l'information sur le financement appartient, dans chaque cas, à chacun des organismes tiers indépendants, mais rien n'empêche ces organismes de partager entre eux cette information. La divulgation volontaire de l'information aurait plutôt pour effet de renforcer les relations entre les centres et de favoriser davantage des communications et un dialogue francs et positifs entre les parties.

La DSFM envisage actuellement la conduite d'un examen externe de l'ensemble du cycle de financement et du processus d'examen et elle a demandé à l'équipe d'examen de se pencher sur la question. Cette dernière nous fera ses recommandations et si l'idée de divulguer l'information semble la meilleure façon de procéder au prochain exercice, elle nous fournira des conseils sur la meilleure méthode à employer pour faciliter la divulgation de l'information. Entre-temps, afin de maintenir l'équilibre entre le besoin de transparence et celui du respect de l'intégrité des CRFM/C, il ne serait pas avantageux de divulguer cette information présentement.



## Les jeunes des Forces canadiennes deviennent des concepteurs « virtuels »

M<sup>me</sup> Grattton travaille en collaboration avec l'équipe de projet jeunesse de l'ASPFC. Elle appuie actuellement la conception du site Web de Connexion jeunesse FC.

Les jeunes des Forces canadiennes (FC) mordus d'Internet sont la clé du projet Connexion jeunesse FC. Cinquante jeunes du Canada et de l'étranger ont consacré une partie de leur été à collaborer et à mettre à contribution leur expertise pour concevoir un site Web pour eux-mêmes et leurs camarades. L'aspect le plus étonnant du projet est que tout le travail s'est fait en ligne, soit virtuellement, et dans Internet!

L'été dernier, l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) a engagé des jeunes dans un dialogue pendant cinq semaines pour créer la maquette initiale du site pour les jeunes des FC. Le projet Connexion jeunesse FC a découlé sur un site Web où les jeunes peuvent échanger des idées, consulter l'information, apprendre, se divertir, faire de nouveaux amis et garder contact.

Il n'est pas toujours facile de grandir dans une famille de militaire. « Concevoir un site Web pour les jeunes des familles des membres des FC est une excellente idée. Qui d'autre est mieux placé pour comprendre la réalité

sans cesse changeante des jeunes que les jeunes eux-mêmes? », a affirmé Lara Rooke, coordonnatrice des loisirs et de la jeunesse de l'ASPFC. Il était essentiel de stimuler l'esprit créatif des jeunes et de les engager dans tous les aspects du projet, et ils ont relevé le défi avec brio. Ils ont conçu un cadre pour un site Web exceptionnel, ce que les résultats ont montré de manière incontestable!

Les parents des participants ont dit être agréablement surpris de l'expérience qu'a vécue leur enfant. « Internet est l'un des meilleurs moyens d'occuper mon enfant. Il s'est arrêté et a réfléchi à la manière de faire les choses. De plus, on a accordé la même importance à tout le monde, quelque soit son rôle, » a affirmé un parent de la BFC de Shilo.

**La prochaine étape... le lancement du site!** Maintenant que le projet pilote est terminé et que la maquette est en ligne, l'équipe de projet jeunesse de l'ASPFC est prête à passer à la prochaine étape : le lancement du site.

Notre objectif est de joindre tous les jeunes des FC et de leur procurer des connais-

sances, des expériences et des services qui leur permettront de bénéficier du soutien de leur communauté.

Au cours des prochains mois, l'équipe de projet jeunesse de l'ASPFC consacrera son énergie à mettre au point la conception et le contenu du site des jeunes des FC et à le lancer.



Vous pouvez voir la maquette à : [www.connectingcfyouth.ca/](http://www.connectingcfyouth.ca/)

### Résultats du projet pilote

- Plus de 50 jeunes ont contribué au site Web. Ils ont accepté de participer avec enthousiasme et **98 %** ont maintenu leur engagement pendant toute la durée du projet.
- Le forum a été alimenté 24 heures sur 24, sept jours semaine pendant plus de 35 jours!
- Pour déterminer le contenu du site, son apparence et sa promotion, **5 462** messages ont été échangés dans le forum. Encore plus de courriels ont été transmis pour accomplir le travail.
- Quatre équipes ont été formées (chacune dirigée par un jeune chef et chef adjoint).
- Parmi les jeunes participants, **42 %** n'avaient jamais pris part à un programme offert à leur base. C'est presque la moitié!
- **100 %** des participants ont dit qu'ils recommanderaient l'expérience à leur meilleur ami.

## De nouvelles options pour faciliter la navigation sur le site de Centrepointe

Par : Elizabeth MacDonald, Centrepointe

### *Direction des services aux familles des militaires*

1600 Rue Star Top  
Ottawa, Ontario K1A 0K2  
téléphone : (613) 995-6795  
fax : (613) 995-2178

#### QUARTIER GÉNÉRAL

Celine Thompson, Director  
(613) 992-0255  
Thompson.CA@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

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

Les intérêts et besoins de chacun sont différents. Pour que vous puissiez profiter pleinement de vos visites sur Centrepointe, nous avons amélioré notre site afin que vous trouviez ce que vous recherchez plus facilement et plus rapidement.

- Cliquez sur « Mon Centrepointe » sur la barre de navigation au haut de la page ; ceci vous amènera sur votre propre page personnalisée. Jetez un coup d'œil à la marge de droite et choisissez un pays et les sujets qui vous intéressent. Vous n'avez ensuite qu'à cliquer sur « Articles favoris » et les trois articles les plus récents que nous avons ajoutés dans chaque catégorie apparaîtront sur cette page.
- Vous voulez être informé lorsque de nouveaux articles sur vos sujets préférés sont ajoutés ? C'est simple ; cliquez sur le bouton « Alerte » qui se trouve sur la page « Mon Centrepointe ».
- Vous avez trouvé un article qui vous plaît ? Cliquez simplement sur le bouton « Ajouter à mes favoris » qui se trouve à la fin de chaque article pour le sauvegarder. Pour accéder à votre liste d'articles favoris, allez sur votre page « Mon Centrepointe » et cliquez sur le lien « Articles favoris » situé dans le coin droit au haut de la page.
- Si vous connaissez quelqu'un qui aimerait sûrement ce site, cliquez sur notre nouvelle option « Parler de Centrepointe à un ami » afin de lui faire connaître notre site.
- Vous aimeriez que nous parlions d'un certain sujet ? Fantastique ! Vous n'avez qu'à cliquer sur « Suggérer un article » pour nous en glisser un mot.

**Venez nous voir à notre nouvelle adresse : [www.centrepointe.info](http://www.centrepointe.info)**

Les documents suivants ont été diffusés par voie électronique à tous les présidents et directeurs exécutifs des CRFM/C entre le 1<sup>er</sup> décembre 2004 et le 28 février 2005. Si vous ne les avez pas reçus, veuillez communiquer avec Francine St-Amour à [St-Amour.FC@forces.ca](mailto:St-Amour.FC@forces.ca)

Documents générales	Numéro du dossier	Date envoyé
Examen de premier niveau des Demandes de financement du PSFM	5390-8	10 déc 04
Annonce d'approbation du financement pour le modèle national des services à la jeunesse de la communauté militaire	5390-8-5	17 déc 04
Bulletin de la DSFM	5390-12	22 déc 04
Entente de prestations des services de la PSFM	5390-2	22 déc 04
Bulletin des jeunes	5390-8-2	24 déc 04
Point de mire des CRFM/C	5390-12	03 fév 05
Distribution de la version préliminaire du PE et du gabarit de l'accord complémentaire	5390-8	03 fév 05
Processus du financement pour le modèle national des services à la jeunesse de la communauté militaire	5390-8-5	09 fév 05
Programme de reconnaissance des bénévoles du SF RARM de 2005	5390-8-11	09 fév 05

**Si vous avez reçu ce courriel par erreur ou si vous ne désirez pas recevoir d'autres numéros du Bulletin de la DSFM, veuillez nous en informer par courriel.**