

Célébrer l'esprit de réconfort de la famille dans nos collectivités pendant la Semaine nationale de la famille

Point d'intérêt

Priorités annuelles de la Direction des services aux familles des militaires	2
La violence familiale au Canada: un profil	3
Assurance de responsabilité des CRFM	3
Lancement du fonds de perfectionnement professionnel du PSFM	4
Protection des renseignements personnels	4
Une année dans la vie de l'équipe des opérations	5
Les nouveaux visages de la DSFM	7

La Semaine nationale de la famille se déroulera du 3 au 9 octobre 2005. Au cours de cette semaine, Services à la famille-Canada, un organisme ayant pour objectif « des familles unies dans une société où règne la solidarité », encourage toute personne à faire un effort spécial pour souligner l'esprit de réconfort de la famille.

La famille n'est pas uniquement une question de sang, mais plutôt de personnes que nous aimons et qui nous aiment, et pour lesquelles nous sommes présents et qui le sont pour nous. La famille englobe tous ceux que nous voulons. La Semaine nationale de la famille nous offre l'occasion de prendre quelques minutes pour penser aux personnes que nous

considérons comme faisant partie de notre famille et de souligner le rôle qu'elles jouent dans notre vie et celle des autres.

Cultiver l'esprit familial peut être aussi simple que d'envoyer une carte à un membre de sa famille qui n'habite pas avec soi, de visiter ou d'appeler une personne que nous savons seule, ou aussi complexe que d'organiser une fête d'anniversaire pour tous les voisins dont l'anniversaire est en octobre.

Tous les Centres de ressources pour les familles des militaires/canadiens (CRFM/C) devraient déjà avoir reçu de la Direction des services aux familles des militaires (DSFM) une trousse sur la Semaine nationale de la famille produite par Services à la famille-Canada. Cette

trousse présente de nombreuses idées et contient des feuilles d'activité illustrant diverses manières de célébrer la famille.



De la part de la DSFM, nous vous souhaitons une très belle Semaine nationale de la famille!

<http://www.familyservicecanada.org/>

« Les familles se situent au cœur de ce que font les FC au quotidien, leur appui indéfectible est directement responsable de notre succès. Non seulement leur suis-je redevable de cet appui, j'apprécie le dévouement dont elles font montre. Nul doute que les familles font partie intégrante de l'équipe de Défense. »

Général Rick Hillier, CMM, CD, Chef d'état-major de la Défense



Priorités annuelles de la Direction des services aux familles des militaires (DSFM)



Celine Thompson,
Directrice

Photo: Tecklesphoto.com

L'année dernière, la DSFM a désigné la prévention de la violence familiale comme priorité clé, et de nombreuses étapes ont été franchies depuis. La détermination des priorités clés est maintenant une pratique continue de la DSFM, et elle le demeurera pour les années à venir.

Les priorités annuelles cernées par la DSFM portent sur des secteurs qui présentent un intérêt particulier pour la DSFM, les Forces canadiennes, le ministère de la Défense nationale, les CRFM/C et les familles des militaires. Ces priorités nous permettent d'axer notre énergie et notre attention collectivement sur des aspects précis de notre Programme et de poursuivre le développement sur le sujet dans le cadre d'un délai déterminé (habituellement un an).

En d'autres mots, ces priorités : recevront une attention particulière quant au parrainage des initiatives de perfectionnement professionnel des CRFM locaux et régionaux (l'artiste anciennement appelé « conférences régionales »); seront examinées avec plus d'attention dans le cadre des « demandes de financement des projets »; et seront examinées avec soin par la DSFM en ce qui touche les consultations, l'élaboration de politiques, de programmes et la formation.

Il est important de souligner et de reconnaître que ces priorités ne feront pas cesser les travaux sur d'autres questions et initiatives importantes. Le

fait d'établir des priorités nous permet toutefois de nous concentrer sur les aspects importants de notre Programme qui pourraient passer inaperçus dans le flux des travaux quotidiens.

Deux nouvelles priorités clés ont été déterminées pour 2006-2007.

Évaluation et reddition des comptes : Depuis deux ans, un grand nombre de consultations et de travaux ont eu lieu pour appliquer un cadre d'évaluation et de reddition des comptes au Programme à l'échelle nationale. La formation préliminaire est prévue pour l'automne, et l'approche choisie sera mise à l'essai un peu plus tard la même année. L'affinement et la mise en œuvre officielle du cadre seront une priorité clé de 2006-2007, et de ce fait seront bien appuyés. De plus, les CRFM/C nous ont informés qu'il faudrait effectuer davantage de travaux et créer des outils supplémentaires pour appuyer leurs efforts à l'échelle locale. La DSFM et les CRFM/C travailleront en collaboration pendant l'année pour veiller à ce que les ressources nécessaires soient disponibles.

Promotion du Programme des services aux

familles des militaires : Sur les quelques points en litige de l'examen du programme effectué par le Dr Clark, aucun ne ressort autant que l'identité et la promotion de ce que nous savons être le meilleur programme de services pour les familles des militaires au monde. En établissant ce point comme priorité clé pour 2006-2007, nous travaillerons en collaboration pour que tous les membres des Forces canadiennes (FC) sachent qui nous sommes, ce que nous faisons et pourquoi nous y parvenons aussi bien.

Prévention de la violence familiale : La DSFM a déterminé que la continuation de l'excellent travail sur la prévention de la violence familiale s'ajouterait aux deux priorités susmentionnées. La prévention de la violence familiale restera donc une priorité clé reconnue du Programme pour le prochain exercice financier.

Lisez les prochains bulletins de la DSFM pour obtenir des renseignements supplémentaires sur les priorités de 2006-2007. Entre-temps, songez à la façon dont vous et vos collègues pouvez travailler avec la DSFM pour faire progresser ces importantes initiatives dans l'année à venir...

La violence familiale au Canada : un profil statistique

En juillet cette année, Statistique Canada a publié le rapport intitulé *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2005*. Ce rapport contient les données de l'*Enquête sociale générale sur la victimisation* de 2004. On y présente également les données les plus récentes de la police sur la violence familiale. De plus, les données nationales de l'*Enquête sur l'homicide* sont incluses, pour la période de 1961 à 2003, dans le but d'analyser les homicides-suicides liés à la famille.

Les tendances présentées concernant la violence familiale serviront aux CRFM/C dans le cadre de la planification des programmes d'éducation et de prévention associés à la violence familiale.

Par exemple, les points saillants du chapitre « Tendances des actes de violence conjugale signalés par les victi-

mes » indiquent que :

- La proportion de personnes victimes de violence conjugale au cours des cinq années ayant précédé l'enquête est restée la même depuis 1999, soit 7 %.
- On estime que 653 000 femmes et 546 000 hommes ont été victimes de violence aux mains de leur partenaire ou conjoint, actuel ou ancien.
- Les taux de violence conjugale sont les plus élevés chez :
 - les 15 à 24 ans;
 - les personnes dont la relation dure depuis 3 ans ou moins;
 - les personnes qui ont un ex-conjoint ou un ancien partenaire; et,
 - les personnes vivant en union libre.
- La nature et les conséquences de la violence familiale

sont plus graves pour les femmes que les hommes :

- les femmes victimes risquent davantage (plus de deux fois plus souvent) que les hommes victimes de se faire blesser;
- les femmes victimes risquent davantage (plus de deux fois plus souvent) que les hommes victimes de perdre la vie; et,
- les femmes victimes risquent davantage (deux fois plus souvent) que les hommes de faire l'objet de plus de 10 épisodes de violence.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez consulter gratuitement le rapport dans les deux langues officielles à l'adresse suivante : <http://www.statcan.ca/english/freepub/85-224-XIE/85-224-XIE2005000.pdf>.

Assurance de responsabilité des CRFM

Le courtier d'assurances Halpenny a avisé la DSFM qu'il n'enverra plus d'avis d'échéance de prime en ce qui concerne l'assurance de responsabilité des CRFM pour 2005-2006.

L'information recueillie au moyen de récents appels de vérification auprès des différents CRFM a permis à Halpenny de décomposer le budget en revenus, information

qui était requise par la société d'assurances Royal & Sun Alliance pour établir le taux propre à chaque CRFM.

Maintenant, après le long processus de renouvellement de cette année, tous les CRFM paient le même taux d'assurance pour les biens et la responsabilité en fonction de leurs activités et de leur budget.

Encore une fois, aucuns frais ne seront ajoutés à la police d'assurance cette année, et nous ne prévoyons aucune augmentation l'an prochain.

Le prochain processus de renouvellement débutera trois mois avant la date de renouvellement et sera beaucoup plus efficace, puisque tous ces renseignements détaillés ont été versés au dossier.

Lancement du fonds de perfectionnement professionnel du PSFM

C'est avec plaisir que la DSFM annonce le lancement du fonds de perfectionnement professionnel du PSFM. Ce fonds remplace le financement qui était disponible avant l'exercice financier 2004-2005 pour les CRFM/C afin d'organiser des conférences régionales. Le fonds vise à offrir des occasions aux CRFM/C d'organiser des événements de perfectionnement professionnel visant à améliorer le PSFM et les services offerts aux familles des membres des Forces canadiennes.

Voici les objectifs du fonds de perfectionnement professionnel du

PSFM :

- Élargir la perspective, orienter et continuer de faire avancer le programme dans une nouvelle direction;
- Encourager l'innovation/les changements/les nouvelles initiatives en matière de perfectionnement professionnel des intervenants du PSFM et offrir des ressources pour appuyer ces initiatives;
- Encourager les CRFM/C à apprendre les uns des autres et de la communauté élargie;
- Améliorer la rentabilité et profiter des avantages de l'apprentissage mutuel dans un milieu de perfectionnement professionnel;

- Rehausser le perfectionnement professionnel des bénévoles et du personnel qui travaillent à offrir aux familles des membres des Forces canadiennes des services de qualité dans le cadre du PSFM.

Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le document intitulé « But, raison d'être et lignes directrices du fonds de perfectionnement professionnel du PSFM » distribué le 25 juillet 2005, et également disponible sur le site Web de la DSFM, ou communiquez avec votre gestionnaire des opérations régionales de la DSFM.

Protection des renseignements personnels

Dans les courriels, l'abréviation Cci (copie carbone invisible, ou *BCC*, *Blind Carbon Copy* en anglais) se rapporte à la pratique d'envoyer un message à plusieurs destinataires de telle sorte que les personnes qui le reçoivent ne voient pas la liste complète des destinataires.

La DSFM a adopté comme pratique d'envoyer des Cci lorsqu'elle transmet des messages électroniques à

plusieurs destinataires pour protéger l'adresse électronique de ces derniers. Il arrive souvent que des personnes communiquent leur adresse de courriel personnelle. C'est le cas, par exemple des présidents des conseils d'administration des CRFM. Il est important de faire en sorte que ce renseignement ne fasse pas l'objet d'une large diffusion sans avoir obtenu le consentement exprès de la

personne concernée.

Quelle que soit la raison, si vous transmettez un courriel à de nombreuses personnes, vous donnez à chaque personne de la liste la possibilité de répondre à tous les destinataires. La fonction Cci limite la possibilité qu'un des destinataires réponde par inadvertance à tous lorsque son intention était d'être plus sélectif.

Mission possible – Une année dans la vie de l'équipe des opérations régionales

« Votre mission, si vous l'acceptez, consistera à voyager partout au Canada, aux États-Unis et en Europe pour échanger de l'information, des ressources et des connaissances sur le nouveau *Programme de services aux familles des militaires : Paramètres de pratique* avec le personnel et les bénévoles à chaque CRFM/C. Oh, et lorsque vous aurez terminé, vous devrez refaire le même parcours, cette fois-ci dans le cadre d'une visite officielle à chaque Centre pour vérifier la façon dont ils mettent en œuvre les nouvelles lignes directrices. »

Les membres de l'équipe, ébahis, regardèrent leur chef intrépide, le capitaine Céleste, qui leur donna leurs instructions :

- Travailler avec le personnel de la DSFM au quartier général, pour concevoir des outils et du matériel de formation visant à aider les CRFM/C à comprendre la voie qu'ils doivent emprunter, y compris le nouveau modèle de Programme des services aux familles des militaires (PSFM), le protocole d'entente et la demande de financement;
- Communiquer avec chaque Centre pour fixer une date de rencontre avec le personnel et les bénévoles au cours de l'été 2004 afin

de leur offrir une formation et une orientation répondant à leurs besoins particuliers;

- Voyager par train, avion et automobile pour offrir une formation à chaque Centre (parfois plus d'une formation par Centre selon la disponibilité des participants);
- À la suite de la formation, assurer un suivi auprès des Centres pour répondre aux questions et fournir des ressources et du matériel supplémentaires si nécessaire.

Le capitaine Céleste sourit à son équipe et ajouta calmement : « Je sais qu'il s'agit d'une tâche de taille, mais vous pouvez y arriver! Et lorsque la formation sera terminée, j'aurai besoin de vous pour aider les Centres à présenter leur demande de financement et vous devrez participer au processus d'examen des demandes. »

Comme vous vous en doutez, les mois de juin à décembre 2004 ont filé à une vitesse fulgurante. En plus de remplir sa mission, l'équipe a dû assumer ses tâches quotidiennes :

- Former et orienter les nouveaux directeurs exécutifs, les directeurs, les coordonnateurs des programmes communautaires canadiens, les membres

des conseils d'administration et des comités consultatifs, les commandants et les bureaux de première responsabilité;

- Répondre aux questions liées à l'interprétation des politiques sur les services de garde en cas d'urgence, les services de garde de relève en cas d'urgence, l'enseignement des langues seconde et plus encore;
- Fournir des renseignements et des ressources aux CRFM/C sur des sujets comprenant la collecte de fonds, la planification stratégique, l'évaluation, la gestion des risques et l'évaluation des besoins communautaires;
- Transmettre l'information sur les événements à venir touchant le perfectionnement professionnel et la formation et pouvant intéresser les Centres;
- Examiner les publications et les ressources de la DSFM et formuler des commentaires à l'équipe de la recherche et de l'élaboration des politiques et des programmes;
- Participer à la coordination du symposium sur la violence familiale et organiser le perfectionnement professionnel de la journée *La communauté, ça compte*. En 2005 s'est ajoutée la

(Suite à la page 6)

(Suite de la page 5)
tâche d'élaborer un processus de visites officielles annuelles des CRFM/C. De plus, l'équipe des opérations régionales a élaboré les outils et modèles requis pour se préparer à la visite des sites, et le modèle de rapport à utiliser par la suite. À ce jour, nous en

sommes à environ la moitié du cycle de visite, et d'autres visites auront lieu en automne.

« Voilà, annonça Céleste, nous avons survécu à notre année! Je n'ai jamais douté de vous une seule fois. »
Puis elle sortit un magnétophone drôlement familier.
« Voulez-vous connaître

vos prochaines missions?, a-t-elle dit avec un sourire. J'ai entendu dire qu'elle porterait sur la formation relative au cadre de reddition des comptes et au fonds de perfectionnement professionnel du PSFM... »
Toute l'équipe retint son souffle!

Mission possible grâce à une équipe des opérations régionales solide!

Lorsque nous avons lancé le nouveau concept des représentants régionaux de la DSFM il y a quatre ans, nous nous sommes heurtés à un certain scepticisme. Naturellement, en se lançant dans une nouvelle mission, la DSFM a demandé aux CRFM de se joindre à elle dans l'exploration de territoires inconnus.

La structuration de nos opérations selon un modèle régional se fondait sur un raisonnement valable. Il a été déterminé que cette méthode renforcerait nos rapports avec les CRFM en donnant des occasions régulières de communication et de visites ainsi que l'accès à un membre du personnel de la DSFM travaillant dans la région et ayant comme fonction principale de représenter la DSFM comme un gestionnaire de projet et bailleur de fonds qui soutient les CRFM dans la réalisation de leur plein potentiel.

Eva est arrivée la première, suivie de Andrew. Environ un an plus tard, Sue et Jackie ont endossé la mission. Dans un avenir rapproché, une cinquième personne s'ajoutera à l'équipe pour représenter la Colombie-Britannique.

En tant que gestionnaire supérieure des opérations régionales, je connais très bien les joies et les peines que vivent quotidiennement les gestionnaires des opérations régionales dans leur travail avec les CRFM de leur zone de responsabilité. Le PSFM a subi des modifications importantes au cours des trois dernières années. Pendant ce temps, la DSFM a travaillé d'arrache-pied pour façonner le rôle de gestionnaire des opérations régionales pour qu'il réponde le mieux possible à la fois aux besoins de la DSFM et à ceux des CRFM.

Comme toutes les relations, la communication continuera d'être la clé du succès. Disposer, dans les régions, de personnel dont la principale responsabilité consiste à communiquer avec les Centres et à travailler avec eux est une des nombreuses façons de consolider le succès.

Donc, lorsque ce capitaine vous demande « Voulez-vous connaître votre prochaine mission? », elle le fait en étant persuadée que l'équipe possède les outils et la vision nécessaires pour accomplir la tâche.

Les nouveaux visages de la DSFM

Jonathan Pratt

Jonathan Pratt est un gestionnaire de la recherche et de l'élaboration des politiques; il travaille au sein de l'équipe de la recherche et de l'élaboration des politiques et des programmes de la DSFM, Division des programmes de soutien du personnel (PSP), Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFEC).

Jonathan est issu d'une famille de professionnels aidants. Son père est un ancien professeur universitaire en éducation, sa mère une inf. aut., et ses deux sœurs sont engagées dans les secteurs de l'éducation et des services sociaux. Ayant beaucoup voyagé et étudié au Canada, en France et en Nouvelle-Zélande, Jonathan a commencé son baccalauréat en sciences politiques en visant une carrière dans le secteur du développement international. Après avoir participé à de nombreux projets de développement international au Guyana et au Brésil, rencontré son épouse Kim et terminé sa maîtrise en sciences politiques à l'Université de Guelph, Jonathan a décidé de poursuivre sa carrière dans le secteur du développement social canadien. Jonathan et Kim ont obtenu leur maîtrise en sciences sociales en 2001, à l'Université de Toronto.

Jonathan nous arrive directement des Grands Frères et Grandes Sœurs d'Ottawa, où il a travaillé pendant presque trois ans comme directeur de programmes, s'occupant de la supervision de neuf employés et de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de programme au sein de cette agence qui aide plus de 1000 enfants chaque année. Jonathan peut compter sur son expérience de l'élaboration de politiques et de la conduite de recherches à l'échelle locale, provinciale et nationale par le biais des Grands Frères et Grandes Sœurs du Canada et du Conseil du développement social de l'Ontario.

Au cours de ses études en sciences politiques à l'Université de Western Ontario et à l'Université de Guelph, Jonathan a passé trois mois en tant que guide au lieu historique national du Monument-du-Canada-à-Vimy, en France, ainsi qu'un été comme guide principal du parc et du monument commémoratifs de Terre-Neuve à Beaumont-Hamel, en France, pendant la première année de son programme de guide. Son expérience en tant que guide travaillant auprès de militaires canadiens, britanniques et français, et liée à l'histoire militaire canadienne, de même que son expérience de l'élaboration de politiques et de programmes, l'ont poussé à chercher un poste au sein de la Direction des services aux familles des militaires.

Jonathan est l'heureux père d'un jeune garçon de trois ans, Eli, et il aime passer du temps avec lui et sa femme Kim à lancer la balle, lire des histoires et faire du vélo. Il est également membre d'un chœur et d'un quatuor de figaros, et il aime participer à des compétitions de chant avec son quatuor et chanter avec Eli.





Brian M. Gallant

Brian a commencé sa carrière en communications tout à fait par hasard. Au cours de ses études en Administration des affaires à l'Université d'Ottawa, Brian a travaillé un été pour une petite maison d'édition de New York. Ayant le choix entre un emploi à plein temps et un retour aux études, Brian a décidé, après avoir examiné la question avec soin, de ne pas poursuivre ses études. De 1983 à 1991, Brian a occupé le poste de directeur de la rédaction et de la production de deux revues spécialisées, *The Absolute Sound* et *The Perfect Vision*.

Après huit années couronnées de succès à New York, Brian est rentré au Canada pour travailler pour le *Canadian Living* et le *TV Guide* de Toronto. Au cours de ses 10 années de carrière en communications qui ont suivi, Brian a alterné entre Ottawa et Toronto, à titre de rédacteur en chef du *Canadian Health & Lifestyles*, de rédacteur en chef et d'éditeur du *The Business Exchange*, de directeur-rédacteur en chef du *Ottawa Business Journal*, d'éditeur et de directeur du *Communications of Silicon Valley North* et d'éditeur et de rédacteur en chef du *Capital Xtra*.

Brian a principalement consacré ses activités professionnelles à la planification et à la mise en œuvre d'activités de communication, à la gestion de projets de communication, de même qu'à la création, à la conception et à la gestion de produits de communication. Une large part de son expérience comprend la recherche et la rédaction d'information pour des publics variés dans divers formats.

Brian a été nommé au poste de gestionnaire de l'information du Programme des services aux familles des militaires en juin 2005. Son style méthodique et sa minutie sont les principaux ingrédients d'un travail bien fait et sans erreurs. Il adore vérifier les détails des projets de ses collègues et il n'aime pas « arrondir les coins » pour respecter les échéances.

Lorsqu'il avait dix ans, Brian a accroché ses patins de hockey au profit du curling. Depuis, il a participé à trois championnats provinciaux en Ontario et a gagné la médaille d'argent au *US National Curling Championship* de 1988. Lorsqu'il n'est pas sur la glace, Brian aime bien se frayer un chemin sur les pistes de ski du Mont Tremblant.



Brieanne Hanck

Bonjour! Mon nom est Brieanne Hanck et je suis l'adjointe aux opérations régionales de la dynamique équipe de la DSFM. L'ASPFC fait partie de ma vie depuis les quatre dernières années. J'ai occupé plusieurs postes axés sur le service à la clientèle et sur les politiques et les pratiques au sein des ressources humaines, des opérations de déploiement et du recrutement.

Je relève actuellement les défis que présentent le retour au travail après un congé de maternité et l'adaptation à un nouveau poste. Je suis impatiente de rencontrer de nouvelles personnes, de partager mes idées et de travailler à notre objectif commun, la réalisation de notre devise *À votre service*.

Dean McCuaig

Dean McCuaig compte 18 ans d'expérience de travail avec les organismes communautaires à but non lucratif. Il a commencé sa carrière à but non lucratif au YMCA-YWCA d'Ottawa-Carleton en 1987 comme gestionnaire de leur résidence de 268 chambres. Depuis, il a travaillé pour des organismes tels que le YWCA de Yellowknife, l'Association canadienne pour la santé mentale à Edmonton, les Services d'emploi des jeunes à Thunder Bay, le Boys and Girls Club of Ladysmith à Ladysmith, en Colombie-Britannique, et l'Association canadienne des chefs de police, à Ottawa. Avant de se joindre à l'équipe de la DSFM, Dean a occupé, pendant plus de trois ans, le poste de directeur exécutif du CRFM de la région de la capitale nationale.

Né au nord de l'Ontario, mais élevé sur l'île de Vancouver dans un village entre Esquimalt et Comox, Dean a grandi dans un milieu où les familles de militaires formaient un élément essentiel de la communauté.

Fait moins connu, Dean avait une autre carrière avant de se lancer dans le secteur à but non lucratif. Diplômé du programme de gestion d'hôtellerie et de restauration du Collège universitaire Malaspina, il a passé une grande partie de sa carrière initiale dans l'industrie hôtelière. Une année au sein du programme de sciences économiques de l'Université de Victoria l'a convaincu de poursuivre ses études à l'Université Lakehead, où il a obtenu un baccalauréat en administration des affaires avec une majeure en ressources humaines et en relations industrielles.

Ceux qui le connaissent bien savent qu'il est un amateur de voitures et qu'il a appris à prendre la vie en riant. Dès qu'il en a l'occasion, Dean aime faire du patin à roues alignées le long de la rivière des Outaouais en été, et du patin sur le canal Rideau en hiver.



Brigitte Cadieux

Bonjour, je suis heureuse de maintenant faire partie de l'équipe de l'AFPSA comme Conseillère pour la ligne d'information des missions. Quelques mots sur moi. Je détiens un diplôme en Éducation des Petits où j'ai œuvré dans le secteur pour une douzaine d'années tant au Canada qu'à l'étranger. Effectivement, mes expériences de travail m'ont amenées à côtoyer la culture Indonésienne, Inuit et Antillaise. Depuis, j'ai obtenu mon Bac en Travail Social et j'ai eu l'inestimable chance de travailler auprès d'une clientèle enfance, adolescente, jeune adulte et adulte. J'ai soutenue des gens dans les problématiques de santé mentale, employabilité, pauvreté, violence conjugale, logement social, dépendance, ... Les valeurs qui me définissent : la simplicité, la joie de vivre, le dynamisme, l'énergie et le respect de soi. Mes passions : les arts martiaux, les voyages, la philosophie et les chats. Mon rêve le plus fou : faire le tour du monde en voilier avec quatre de mes meilleurs ami(e)s. J'anticipe positivement la chance de travailler auprès de vous tous! Au plaisir!



*Direction des services aux
familles des militaires*

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

**ÉLABORATION DES POLITIQUES ET
DES PROGRAMMES**

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

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

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

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

**LIGNE D'INFORMATION
SUR LES MISSIONS**

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

CENTREPOINTE

Karen Dooks
(902) 765-4553
pkdooks@eastlink.ca

Programme d'aide aux membres des Forces canadiennes (PAMFC)

Lors d'une récente réunion d'examen annuel avec les représentants clés des Forces canadiennes (FC) et du Programme d'aide aux membres des Forces canadiennes (PAMFC), une politique importante a été soulignée quant à l'admissibilité aux services offerts dans le cadre du PAMFC.

Comme vous le savez, le PAMFC est un service gratuit, professionnel et confidentiel offert par les FC pour aider les militaires et leurs familles à remédier à leurs problèmes personnels ou professionnels ayant une incidence sur leur bien-être. Un conseiller professionnel est disponible pour les aider.

Ce service est maintenant offert aux deuxièmes plus proches parents dans les situations où les préoccupations ont trait à la relation avec le militaire. Par exemple, si un militaire était blessé gravement ou décédait, le service serait offert aux parents du membre des FC.

Dans ces situations uniques, les demandes d'accès au PAMFC peuvent être envoyées à la ligne de réception du PAMFC, au 1 800 267-7708. Lorsqu'ils reçoivent des renseignements détaillés sur une situation, les conseillers, en collaboration avec le coordonnateur du PAMFC et le ministère de la Défense nationale (MDN), déterminent l'admissibilité d'une personne au cas par cas.

Pour obtenir des renseignements généraux, consultez le site Web du PAMFC à l'adresse suivante :
http://www.forces.gc.ca/health/services/frgraph/member_assist_program_home_f.asp.

Les CRFM/C peuvent informer les familles des membres des FC de ces changements par l'entremise de leur site Web ou à l'aide de bulletins d'information.



PROGRAMME D'AIDE AUX MEMBRES

Les documents suivants ont été diffusés par voie électronique à tous les présidents et directeurs exécutifs des CRFM/C entre le 1^{er} juin et le 31 août 2005. Si vous ne les avez pas reçus, veuillez communiquer avec Francine St-Amour à St-Amour.FC@forces.ca

Documents générales	Numéro du dossier	Date envoyé
PSFM symposium sur la prévention de la violence familiale, échanges et stratégies	5390-15	6 juin 05
Bulletin de la DSFM-juin 2005	5390-12	8 juin 05
Programme de reconnaissance des bénévoles des services financiers RARM de 2005	5390-8-11	14 juin 05
Point de mire des CRFM/C juillet 2005	5390-12	12 juillet 05
Bulletin de la DSFM—première numéro spécial août 2005	5390-12	1 août 05
Fonds de perfectionnement professionnel du PSFM	5390-2	8 août 05
Introduction aux services bancaires pour la communauté de la défense canadienne	1000-1	11 août 05
Ryerson offre d'excellents programmes de perfectionnement professionnel	4500-1	25 août 05
Bulletin de la DSFM—numéro spécial 2 août 2005	5390-12	26 août 05
Atelier régionaux du PSFM sur la reddition des comptes et l'évaluation en vue de l'instauration du système d'évaluation de la PSFM	4500-1	29 août 05
Introduction-demande de financement du PSFM sur le web	5390-2	31 août 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.