



**New Universality of Service policy
 allows for accommodation**

**La nouvelle politique sur l'universalité des services prévoit
 une adaptation d'emploi**

Members who were not deployable because of medical limitations used to be considered no longer employable, but recent changes to the Universality of Service principle mean that those who are assigned medical employment limitations will not necessarily be released.

The CF will make reasonable accommodation for members who, as of April 1, 2000, have been assigned medical employment limitations that place them in breach of the Universality of Service principle. These members will be retained, as long as they can be fully employed in a position established for their rank and MOC and other members of that rank and occupation are not exposed to undue hardship as a result.

CF members are required to serve in a variety of locations, under sometimes extreme environmental conditions, in any position deemed integral to the operational effectiveness of a unit or military occupation. Because of this, all personnel must be able to cope with the stresses imposed by sustained operations under unfavourable working conditions and be sufficiently fit and healthy to respond on short notice. If members are not able to do so, it reduces the capability and flexibility of the CF to mount and sustain operations.

Satisfying Universality of Service

The Universality of Service principle states that it is the liability of every service member to perform any lawful duty, including being operationally employable and deployable.

The decision as to whether a member satisfies Universality of Service requirements is based on three general standards:

- the ability to meet the physical demands of general military service, as indicated by attaining the CF Minimum Physical Fitness Standard (MPFS);
- the ability to perform the skill elements of common operational tasks, as indicated by satisfactory routine unit and pre-deployment training evaluations; and
- operational deployability, as indicated by the absence of any medical or other limitations on deployability.

Medical and other limitations can be imposed when a member fails to comply with Bona Fide Occupational Requirements (BFORs), tasks that are essential to the performance of

[continued on page 2 ➤](#)

Les membres qui ne pouvaient être déployés en raison de restrictions médicales étaient considérés comme inaptes à travailler. Cependant, de récentes modifications apportées au principe d'universalité des services signifient que ceux qui ont été désignés comme ayant des restrictions d'employabilité pour des raisons médicales ne seront pas nécessairement libérés de leurs fonctions.

Les FC procéderont à une adaptation raisonnable à l'intention des

membres qui, à compter du 1^{er} avril 2000, ont été désignés comme ayant des restrictions d'employabilité pour des raisons médicales qui les met dans une position de non-respect du principe d'universalité des services. Ces membres seront retenus jusqu'à ce qu'ils puissent dûment être engagés en vue d'occuper un poste établi selon leur rang. Par ailleurs, les GPM et les autres membres occupant une fonction ou un rang équivalent ne sont pas exposés à des préjudices injustifiés.

Les membres des FC sont appelés à servir dans divers endroits, parfois dans des conditions environnementales extrême, et d'occuper des fonctions jugées comme faisant partie intégrante de l'efficacité opérationnelle d'une unité ou d'un groupe professionnel

militaire. Pour cette raison, tous les membres du personnel doivent être en mesure de faire face aux situations de stress imposées dans le cadre d'opérations militaires prolongées ou dans des conditions de travail défavorables. Ils doivent aussi avoir une excellente santé et être suffisamment aptes à réagir très rapidement. Si les membres ne répondent pas à ces exigences, cela diminue la capacité et la flexibilité des FC à préparer et à poursuivre des opérations militaires.

Satisfaire au principe d'universalité des services

Le principe d'universalité des services stipule que chaque membre en service est responsable d'exécuter toute tâche légitime, notamment qu'il peut être employé et déployé sur le plan opérationnel.

[suite à la page 2 ➤](#)

➤ **Transitions Assistance Program**
 Le Programme d'aide à la reconversion

➤ **Medically Speaking...**
 D'un point de vue médical...

In this issue / Dans ce numéro:

➤ **CANFORGEN highlights**
 Faits saillants de CANFORGEN

➤ **Question Corner**
 Coin des questions

➤ **Harassment policy and guidelines**
 La politique et des lignes directrices en matière de harcèlement

Universality of Service - continued from page 1 ➤

functions within an organization. There are two levels of BFORs—those applicable to the CF in general, also known as the Generic Task Statement – All CF Members and those applicable to each specific MOC.

The Generic Task Statement outlines physical and stress factors that can affect the employability and deployability of CF members. The physical factors are indicative of the extremes of exertion and range of motion required of all CF personnel during the performance of CF core tasks and general duties. Some of the multitude of tasks include digging a personal trench, evacuating a casualty, safely handling a personal weapon and communicating by radio.

The stress factors are indicative of the circumstances and conditions under which all CF members must be capable of performing their duties, such as frequent relocation and isolation, and working over extended periods of time in hostile environments, exposed to life-threatening situations and extreme climatic conditions, with minimal medical support.

These physical and stress factors represent the minimum operational requirement applying to all service members. The complete Generic Task Statement is available on the DIN at http://hr.dwan.dnd.ca/dmhr/engraph/library/u_of_s_e.asp.

The MOC BFORs are listed in the OGS and NCMGS and are available on the DIN at http://hr.dwan.dnd.ca/dmhr/engraph/library/u_of_s_e.asp.

If the member does not meet these standards, the CF must attempt to

make a reasonable accommodation to retain that member. Only those members who cannot be accommodated will be recommended for release.

Accommodating members

CF members may often be employed in positions where they are not subject to any of the tasks or working conditions described above, but all cases where a member has been assigned individual employment limitations will be reviewed.

An accommodation of individual employment limitations must consider:

- the undiminished skills, capabilities and potential contribution of the member;
- whether the member could reasonably be expected, considering rank and occupation, to perform the duty or duties brought into question through the performance limitation;
- the impact, considering the member's rank and occupation, on the CF sustainment and surge capabilities;
- the nature and extent of the additional burden placed upon the efficient management of the CF operational capability brought about by the accommodation under consideration; and
- the extent that an additional burden is imposed upon other fully-deployable members of the occupation.

Accommodation is possible if the member can be assigned to a position established for his or her rank and MOC (including a suitable position annotated 'any trade or rank (ATR)') in which he or she can fulfill all normal duties. For example, an infantry soldier

continued on page 3 ➤

Published 12 times yearly by the Assistant Deputy Minister (Human Resources - Military), NDHQ Ottawa.

Send Correspondence to:

Tina Crouse
Editor - Canadian Forces Personnel Newsletter
National Defence Headquarters
MGen George R. Pearkes Building
Ottawa ON K1A 0K2

Telephone:
CSN 846-6820 or (613) 996-6820

Fax:
CSN 846-7483 or (613) 996-7483

Internet E Mail Address:
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

Intranet Address:
<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/cfpm>
Internet Address:
<http://www.dnd.ca/hr/cfpm>

Graphic Design:
Manon Mackey

Publié 12 fois par année par le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires), QGDN Ottawa.

Adresser toute correspondance à :
Tina Crouse
Rédactrice - Bulletin du personnel des Forces canadiennes
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén George R. Pearkes
Ottawa ON K1A 0K2

Téléphone:
RCCC 846-6820 ou (613) 996-6820

Télécopieur :
RCCC 846-7483 ou (613) 996-7483

Courrier électronique Internet :
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

Adresse Intranet :
<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/cfpm>
Adresse Internet :
<http://www.dnd.ca/hr/cfpm>

Conception graphique :
Manon Mackey

HRPA2000-021

Correction

In CFPN issue 13/2000, it was erroneously reported that retired CF members are eligible for increased benefits to defray burial costs. The increases outlined in the article are only available to serving members. We regret any misunderstanding this may have caused.

Dans le numéro 13/2000 du BPF, on signalait à tort que les membres retraités des FC avaient droit à une augmentation des prestations accordées pour couvrir les frais d'enterrement. Seuls les militaires en activité de service ont droit à l'augmentation décrite dans l'article. Si cela a créé un malentendu, nous en sommes navrés.

L'universalité des services - suite de la page 1 ➤

En vue de déterminer si un membre répond aux exigences d'universalité des services, on se fonde sur trois normes générales :

- la capacité à répondre aux exigences physiques imposées par le service militaire en général, tel qu'il est indiqué dans le document ci-joint relatif aux normes d'aptitudes physiques minimales (NAPM) des FC;
- la capacité à exécuter des tâches opérationnelles communes nécessitant des compétences techniques, tel qu'il est indiqué dans les évaluations des unités courantes et de l'instruction précédant un déploiement qui satisfont au principe d'universalité des services;
- la capacité de déploiement opérationnel, tel qu'il est indiqué par l'absence de toute restriction médicale ou empêchement de déploiement.

Les restrictions médicales ou autres peuvent être imposées lorsqu'un membre ne répond pas aux exigences professionnelles justifiées (EPJ), c'est-à-dire les tâches qui sont essentielles dans l'exercice d'une fonction au sein d'une organisation. Il existe deux niveaux d'EPJ – celles qui, en général, s'appliquent aux FC, également connues sous le nom d'énoncé général des tâches – Tous les membres des FC, et celles applicables à chaque GPM particulier.

L'énoncé général des tâches expose brièvement les facteurs physiques et le stress qui peuvent nuire à la capacité des membres des FC à être employés ou déployés. Les facteurs physiques montrent les efforts et l'amplitude des mouvements extrêmes que doivent déployer et exécuter les membres du personnel des FC lorsqu'il s'agit d'exécuter des tâches de base ou générales des FC. Certaines de ces nombreuses tâches comprennent le creusage d'une tranchée personnelle, l'évacuation de blessés, la manipulation sécuritaire d'une arme personnelle et la communication par radio.

Les facteurs de stress montrent les circonstances et les conditions dans lesquelles tous les membres des FC doivent être en mesure d'exécuter les tâches qui leur sont assignées, notamment les fréquentes réaffectations et l'isolement, de même que d'avoir à travailler pendant des périodes prolongées dans un environnement hostile ou dans des conditions climatiques extrêmes, tout en étant exposés à des situations mettant leur vie en danger et n'ayant qu'un soutien médical minimal.

Ces facteurs physiques et de stress représentent les exigences opérationnelles minimales qui s'appliquent à tous les membres en service. L'énoncé général des tâches est disponible sur le RID, à l'adresse : http://hr.dwan.dnd.ca/dmhr/frgraph/library/u_of_s_f.asp.

L'EPC des GPM est énoncée dans la DEMFO et dans la DEMFMR et est disponible sur le RID, à l'adresse : http://hr.dwan.dnd.ca/dmhr/frgraph/library/u_of_s_f.asp.

Si le membre ne répond pas à ces normes, les FC doivent tenter de procéder à une adaptation d'emploi raisonnable en vue de retenir le membre. Seul les membres qui ne peuvent faire l'objet d'un aménagement pourront bénéficier d'une recommandation de libération.

Adapter les membres

Les membres des FC peuvent souvent être employés dans le cadre d'une fonction où ils n'ont pas à accomplir les tâches de conditions de travail décrites précédemment ou à s'y adapter, mais tous les cas mettant en cause un membre qui a été désigné comme ayant des restrictions d'employabilité pour des raisons médicales seront examinés.

Lorsqu'il s'agit d'adapter un membre qui a été désigné comme ayant des restrictions d'employabilité pour des raisons médicales, on doit tenir compte des éléments suivants :

- les compétences intactes, les capacités et contribution possible du membre;
- la capacité du membre, en tenant compte de son rang et de son poste, à accomplir les tâches et les fonctions remises en question en raison de la restriction d'employabilité;
- la répercussion, en tenant compte du rang et du poste du membre, sur le maintien en puissance des FC et sur l'accroissement des capacités;
- la nature et l'ampleur du fardeau supplémentaire qui a une incidence sur la gestion efficace de la capacité opérationnelle des FC qu'entraîne l'adaptation d'emploi en question;
- le fait qu'un fardeau supplémentaire est imposé aux membres qui peuvent être déployés et qui occupent le même poste.

Une adaptation d'emploi est possible si le membre peut être affecté à un poste établi en fonction de son rang et de son GPM (y compris un poste convenable annoté « toute catégorie d'emploi et de rang

suite à la page 3 ➤

Universality of Service - continued from page 2 ➤

who can fulfill all the normal duties of an established position in an infantry battalion, but cannot deploy to high-risk theatres of operation, will be retained if the chain of command and managing authority for the infantry branch allows. Alternatively, this soldier could also be re-assigned to a garrison support position established for his or her MOC or ATR. Accommodation will not normally be entertained if the MOC is overborne at that rank level.

The following flowchart explains the steps of the accommodation decision process.

When the decision is made to accommodate a member, that accommodation period lasts until the end of the member's current terms of service or three years, whichever comes first. Periods of accommodation are renewable, subject to periodic reassessment, until either retirement, the member is not selected for conversion of his or her terms of service or accommodation is no longer possible. The member may choose to reject the offer. Normally, the release item will be 3b when the accommodated member leaves on request or at the end of terms of service. The member will be provided with at least six months' notice of commencement of retirement leave.

An accommodated member will not normally be eligible for promotion. Posting, occupational transfer and attendance on major career courses will require approval from the Directorate of Military Careers or the Director of Senior Appointments.

A member who is in breach of Universality of Service principles and is not MOC qualified will not normally be accommodated. Any unique situations will be submitted to the ADM (HR-Mil) for decision.

As Universality of Service rules apply to reservists, they are also subject to accommodation.

Full accommodation guidelines will be published on the DGMC web site on the DIN. ❖

L'universalité des services - suite de la page 2 ➤

» dans le cadre duquel il ou elle peut accomplir toutes les tâches habituelles. Par exemple, un fantassin qui peut accomplir toutes les tâches habituelles liées au poste établi au sein d'un bataillon d'infanterie, mais qui ne peut être déployé dans un théâtre d'opérations qui présentent des risques élevés, sera retenu si la chaîne de commandement et l'autorité de gestion de la Branche de l'infanterie l'autorisent. Autrement, ce même soldat pourrait également être réaffecté à un poste de la garnison de soutien établi selon son GPM ou selon toute catégorie d'emploi et de rang. On ne songera normalement à un adaptation d'emploi si le GPM a des effectifs excédentaires au niveau des rangs.

L'organigramme suivant explique les étapes du processus décisionnel dans le cadre d'une adaptation d'emploi.

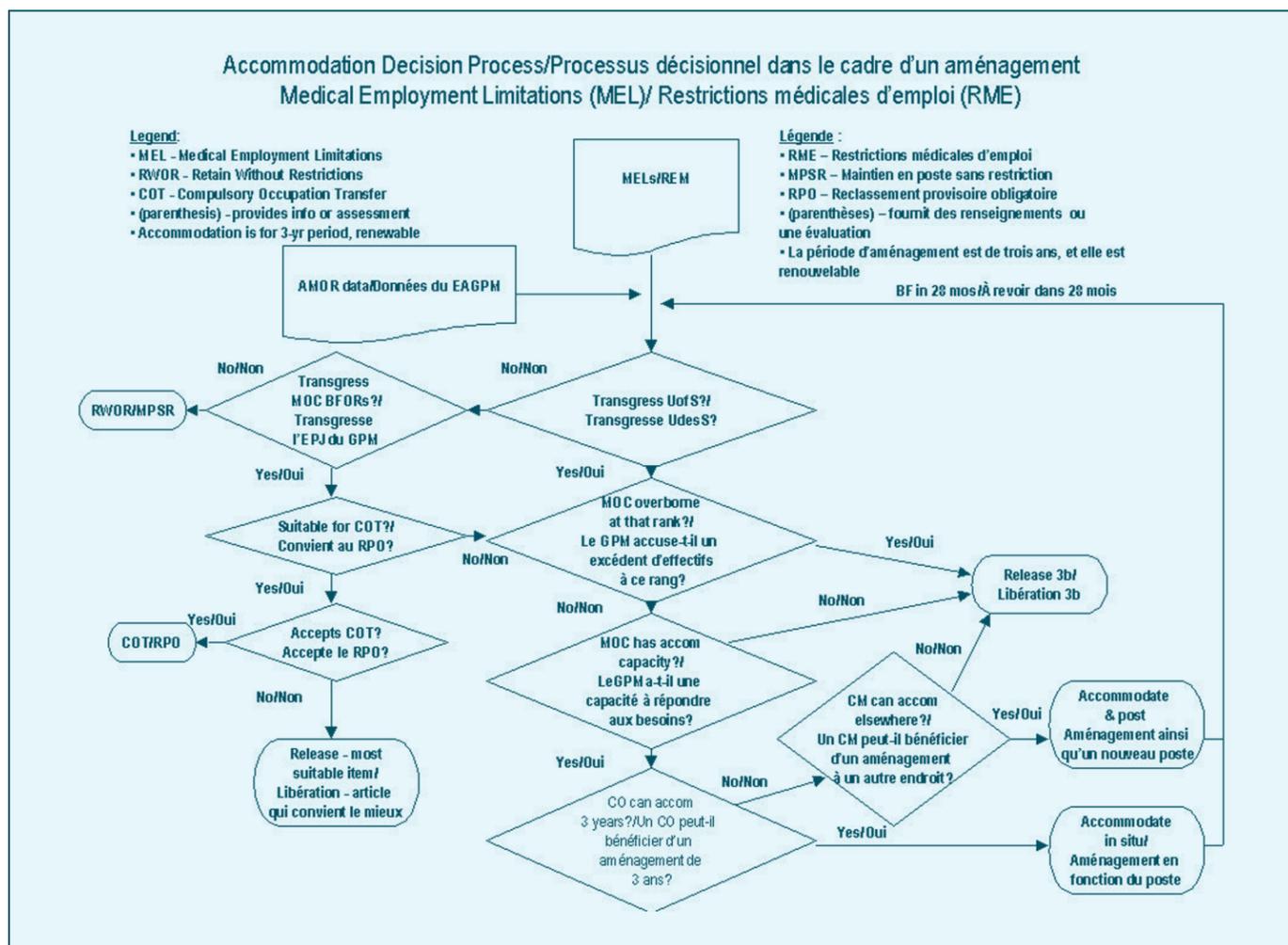
Lorsqu'une décision en vue d'adapter un membre est prise, la période de l'adaptation dure jusqu'à l'expiration des conditions de service en cours du membre ou pendant trois ans, selon la situation qui se présente. Les périodes d'adaptation sont renouvelables et donnent lieu à une réévaluation périodique. Elles prennent fin dans le cas où le membre prend sa retraite, si dans le cadre d'une modification des conditions de service il n'a pas été retenu ou si l'adaptation n'est plus possible. Le membre peut choisir de refuser l'offre. Habituellement, les motifs de libération seront le 3b, c'est-à-dire lorsqu'un membre ayant bénéficié d'une adaptation d'emploi quitte sur demande ou à la fin de sa durée de service. Le membre en question recevra un avis de six mois de la date du début de son congé de retraite.

Un membre ayant eu droit à un aménagement ne sera normalement pas promu. Dans le cadre d'une affectation, d'un reclassement et d'une inscription à des cours de formation professionnelle, il faut obtenir une approbation auprès de la Direction des carrières militaires ou du Directeur - Nominations supérieures.

Un membre qui ne respecte pas le principe d'universalité des services et qui n'est pas qualifié au sein d'un GPM ne pourra normalement pas bénéficier d'un aménagement. Toute situation particulière devra être soumise au SMA(RH-Mil) afin de prendre une décision à cet effet.

Étant donné que les règles d'universalité des services s'appliquent aux réservistes, ils peuvent également bénéficier d'une adaptation d'emploi.

Les directives complètes concernant les accorées aux adaptations d'emploi des membres seront publiées sur le site Web du DGCM. ❖



Transitions Assistance Program gets people back to work

Le Programme d'aide à la reconversion fait retourner les gens au travail

In its first year of operation, the Transitions Assistance Program (TAP) has helped nearly 100 CF members who have been medically released find other employment.

TAP, which matches job openings provided by participating employers to the skills offered by CF members who are being released, was instituted in response to the SCNDVA report. Frank Strickland, TAP coordinator, said the work that went into developing a post-deployment follow-up program to track people's health and welfare after their return from deployment spawned an idea that follow-up should continue even after release, helping CF members make the transition to the civilian work force.

"One of the things that got me thinking that way was a young soldier who was injured in Croatia," losing both legs and an eye. As a personnel selection officer in Newfoundland, Strickland had to go interview him for a career review board medical.

At that time, the young soldier knew he was going to get 100 per cent disability pension from Veterans Affairs Canada, which was worth more than his paycheque. "He was 21 years old and his comment to me was, 'sir, it's not just about money. I don't want to sit on my ass for the rest of my life. I want to go back into the workplace.'"

"Pensions and Veterans Affairs benefits are one thing, but on the other hand, most of our military people want to have active work lives outside of the military," Strickland said.

The CF helps the injured adjust to civilian life, but, as a responsible employer, the CF should also look after those who are medically released because they do not meet Universality of Service requirements, he said. "People have to leave because they have diabetes. They didn't do anything wrong, but they're still finished.

"We have medically released 600 to 700 people a year since 1991. No more than 20 per cent receive long-term disability from the Service Income Security Insurance Plan (SISIP)," which also includes retraining assistance. "They were basically out the door.

"We had to do better, particularly for those people for whom we have made the decision to end their careers, through no fault of their own. It is the responsibility of the employer that makes that decision to make sure they are given the help they need to ensure they are prepared to move on to another life outside the military."

Rick McLellan, Director of Casualty Support and Administration, said people find out six or seven months before they are medically released that their military career will be ending, when they get a release message. "What Frank's program does when that release message is cut and sent out is make sure, when possible, that the vocational rehabilitation starts before they are released.

"We send them a letter telling them where we are and what is available here [at the Centre], including the Transitions Assistance Program. We offer to put their resumé on the Internet, and we contact the potential employers to let them know what kind of product is coming."

"We've had people hired before they were released," Strickland said. "They take off the uniform and start working the next day with a civilian company.

"The faster people get back to work, the better. It allows people to maintain their self-esteem."

These people can go to work with a number of provincial governments and companies within the Canadian Defence Industry Association, all of whom were recruited by TAP.

"We have 60 companies on board," including, most recently, Royal Bank and IBM Canada, Strickland said. "We're constantly meeting with businesses, and companies talk to other companies about us."

Bombardier and SPAR Aerospace are also looking at joining the TAP employer roster. "We have good people who have the skills they are looking for. They are going to bid on contracts within DND and they need somebody who knows the milieu. They're also looking for self-motivated, loyal people, and those are our people."

Several provincial governments have pledged advocacy or special consideration for TAP participants. Other provincial governments have been reducing their

Pendant sa première année de fonctionnement, le Programme d'aide à la reconversion (PAR) a aidé près de 100 membres des FC qui avaient été libérés pour raisons médicales à se trouver un autre emploi.

Le PAR, qui associe les perspectives d'emploi offertes par les employeurs participants aux compétences offertes par les membres des FC qui sont libérés, a été institué en réponse au rapport du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC). Frank Strickland, coordinateur de PAR, dit, en train d'élaborer un programme de suivi après déploiement qui permettrait d'effectuer le suivi de la santé et du bien-être des gens à leur retour d'un déploiement, cela a fait germé en lui l'idée que le suivi devrait se poursuivre même après une libération, ce qui aiderait les membres des FC à passer à la main-d'œuvre civile.

« L'un des événements qui m'ont amené à penser ainsi, c'est un jeune soldat qui avait été blessé en Croatie »; il avait perdu les deux jambes et un œil. En tant qu'officier de sélection du personnel à Terre-Neuve, M. Strickland devait aller l'interviewer pour un médecin du conseil de révision des carrières.

À ce moment-là, le jeune soldat savait qu'il allait recevoir la totalité de la prestation d'invalidité des Anciens Combattants du Canada, ce qui valait plus que son chèque de paye. « Il avait 21 ans et le commentaire qu'il m'a fait, est le suivant: "Monsieur, ce n'est pas seulement une affaire d'argent. Je ne veux pas rester assis sur mon cul jusqu'à la fin de mes jours. Je veux retourner en milieu de travail."

Les prestations du Régime de pensions et des Anciens Combattants sont une chose, mais, d'un autre côté, la majorité de nos militaires veulent avoir une vie professionnelle active en dehors de l'armée, de dire M. Strickland.

Les FC aident le blessé à s'adapter à la vie civile, mais, en tant qu'employeur responsable, les FC devraient aussi s'occuper de ceux qui sont libérés pour des raisons médicales, parce qu'ils ne satisfont pas aux exigences liées à l'universalité du service, dit-il. Les gens doivent partir parce qu'ils souffrent du diabète. Ils n'ont rien fait de mal, mais ils sont quand même finis.

Nous avons libéré, pour des raisons médicales, de 600 à 700 personnes par année depuis 1991. Vingt pour cent d'entre elles, tout au plus, reçoivent la prestation d'invalidité de longue durée du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), ce qui comprend aussi l'aide au recyclage. Ils étaient en fait à la porte.

Nous devons faire mieux, surtout ces personnes pour qui nous avons pris la décision de mettre un terme à leur carrière, et cela, non pas en raison d'une faute de leur part. Il revient à l'employeur qui prend cette décision de s'assurer que ces personnes reçoivent l'aide dont elles ont besoin afin de veiller à ce qu'elles soient préparées à passer à une autre vie à l'extérieur de l'armée. »

Rick McLellan, Directeur – Soutien aux blessés et administration, dit que les gens découvrent six ou sept mois avant d'être libérés pour des raisons médicales que leur carrière militaire va prendre fin, quand ils reçoivent un message de libération. « Ce que fait le programme de Frank une fois que l'on a pris les dispositions et envoyé ce message de libération, c'est de s'assurer, lorsque cela est possible, que la réadaptation professionnelle débutera avant qu'ils soient libérés.

Nous leur envoyons une lettre leur disant où nous sommes et ce qui est offert ici [au Centre], en quoi consiste le Programme d'aide à la reconversion. Nous leur offrons de diffuser leur curriculum vitae par Internet, et nous contactons les employeurs éventuels afin de leur faire savoir ce qui s'en vient.

Nous avons eu des gens qui ont été engagés avant d'avoir été libérés, dit M. Strickland. Ils enlèvent leur uniforme et commencent à travailler le jour suivant pour une compagnie civile.

Plus les gens retournent au travail rapidement, mieux c'est. Cela permet aux gens de conserver leur estime personnelle. »

Ces personnes peuvent aller travailler pour un certain nombre de gouvernements provinciaux et de compagnies au sein de l'Association de l'industrie de la défense du Canada, lesquels ont tous été recrutés par le Programme d'aide à la reconversion.

« Nous avons 60 compagnies qui se sont jointes au Programme dont, tout récemment, la Banque Royale et IBM Canada, de dire M. Strickland. Nous rencontrons continuellement des entreprises, et les compagnies parlent de nous à d'autres compagnies. »

Bombardier et Spar Aérospatiale envisagent aussi de se joindre à la liste des employeurs du Programme d'aide à la reconversion. « Nous avons des gens qualifiés qui possèdent les compétences qu'ils recherchent. Ils vont soumissionner pour l'obtention de contrats au MDN et ils ont besoin de quelqu'un qui connaît le milieu. Ils recherchent aussi des gens loyaux, très motivés, et cela correspond bien à nos gens. »

Plusieurs gouvernements provinciaux ont promis de se porter à la défense des participants au Programme d'aide à la reconversion ou de leur accorder une attention particulière. Certains gouvernements provinciaux ont réduit leur main-d'œuvre et ne peuvent participer dans l'immédiat, mais ils ont promis de faire appel au programme quand ils le pourront.

[continued on page 5 >](#)

[suite à la page 5 >](#)

Medically Speaking...

From the office of Colonel Scott Cameron, Surgeon General

A new type of health care

It's cold and flu season, and you find yourself sitting in the waiting room of the base MIR or local emergency room, surrounded by a mass of human misery, all of you hacking and coughing, suffering from chills and fever. How many hours have each of us spent waiting in various emergency rooms or MIRs across the country, year after year? We knew we would eventually be seen for our problem, but in the back of our minds lurked the hidden thought: "Maybe this isn't really necessary and I am wasting everyone's time—especially my own." But what other choice did we have?

CF members have had access to a 24/7 health care service, which delivers health care through communications and information technology, for a year now. The Canadian Forces Health Information Line enables CF members and their dependants to get assistance via the telephone in order to determine how and when to access care for their problem. While the service is a benefit to all CF members, it will be especially helpful to dependants of deployed members. It can be stressful and difficult to deal with an ill child in the middle of the night when you're the only parent at home. This can be a welcome helping hand to military spouses in dealing with medical emergencies.

The Canadian Forces Health Information Line's "tele-triage" is a relatively new field of health care and definitely one that relies on high tech. Every call is answered by a registered nurse with ER experience and trained in telephone assessment techniques. She or he uses proprietary software protocols for symptom assessment to determine whether there is need for further ER assessment. Nurses are guided by 118 protocols, each of which thoroughly investigates a sign or symptom (e.g., chest pain, joint pain, nausea and vomiting.) Activating any 'red flag' means the caller is immediately sent to the closest ER.

You may not be that badly off—regardless of how miserable you feel—but that doesn't mean you can't call the Health Information Line. The nurses also give tips on self-care for such maladies as cold and flu, minor burns, aches and pains. Calling the service for self-treatment options lessens the waiting time for you and reduces strain on overcrowded emergency rooms and clinics.

Regardless of where in Canada you are calling from, the nurses located in Moncton, New Brunswick, have access to lists of clinics CF members can access with our Health Care cards, as well as the location and hours of operation of the nearest military health care facility.

The Canadian Forces Health Information Line's number is 1-877-MED-DENT (1-877-633-3368). ❖

D'un point de vue médical...

Du bureau du colonel Scott Cameron, Chef, Services de santé

Un nouveau genre de soins de santé

C'est la saison du rhume et de la grippe, et vous vous retrouvez dans la salle d'attente de la SEM de la base ou de la salle d'urgence locale, à côtoyer un flot de misère humaine, car tout le monde tousse ou toussote, frissonnant et fiévreux. Combien d'heures chacun d'entre nous a-t-il passées à attendre dans diverses salles d'urgence ou SEM partout au pays, année après année? Nous savions que nous serions éventuellement examinés en raison de notre problème, mais secrètement, nous avions derrière la tête l'idée suivante : «Ce n'est peut-être pas vraiment nécessaire et je fais perdre du temps à tout le monde – surtout, je perds mon temps ». Mais quel autre choix avions-nous?

Les membres des FC ont accès à un service de soins de santé 24 heures par jour, 7 jours par semaine, qui fournit des soins de santé par le biais des communications et de la technologie de l'information, depuis maintenant un an. La Ligne info-santé des Forces canadiennes permet aux membres des FC et aux personnes qui sont à leur charge d'obtenir de l'aide par téléphone afin de déterminer comment et quand se faire soigner pour leur problème. Bien que le service soit un avantage pour tous les membres des FC, il est particulièrement utile aux personnes qui sont à la charge des membres déployés. Cela peut être stressant et difficile d'avoir un enfant malade au milieu de la nuit lorsque vous êtes le seul parent à la maison. Cette ligne peut donner un coup de main opportun aux conjoints ou conjointes des militaires qui doivent faire face à des urgences médicales.

Le triage par téléphone de la Ligne info-santé des Forces canadiennes est un domaine relativement nouveau des soins de santé, qui repose manifestement sur la haute technologie. Une infirmière ou un infirmier autorisé possédant de l'expérience en salle d'urgence et formé aux techniques d'assistance par téléphone répond à chaque appel. Il ou elle utilise les protocoles d'un logiciel privé servant à évaluer les symptômes afin de déterminer s'il faut un examen plus approfondi en salle d'urgence. Les infirmiers et infirmières sont guidés par 118 protocoles, dont chacun étudie en profondeur un signe ou un symptôme (p. ex., la douleur thoracique, l'arthralgie, la nausée et les vomissements). Le fait d'agiter un « drapeau rouge » signifie que la personne qui appelle est immédiatement dirigée vers la salle d'urgence la plus proche.

Vous n'êtes peut-être pas aussi gravement malade – peu importe à quel point vous vous sentez mal – mais cela ne veut pas dire que vous ne pouvez pas appeler la Ligne info-santé. Les infirmiers et infirmières donnent aussi des conseils sur les soins auto-administrés, pour des maux comme le rhume ou la grippe, les brûlures mineures et la douleur. Le fait d'appeler le service pour obtenir des options de traitement auto-administré diminue votre temps d'attente et réduit la pression dans les salles d'urgence et les cliniques débordées.

D'où que vous appelez au Canada, les infirmières et les infirmiers situés à Moncton, au Nouveau-Brunswick, disposent des listes des cliniques auxquelles les membres des FC peuvent avoir accès avec leurs cartes de soins de santé, et ils connaissent l'endroit et les heures d'ouverture de l'installation militaire de soins de santé la plus proche.

Le numéro de la Ligne info-santé des Forces canadiennes est le 1 877 MED-DENT (1 877 633-3368). ❖

CANFORGEN highlights

Full details available on the DIN at

<http://vcds.dwan.dnd.ca/vcds/go/canforgen>

018/01 ADMHRMIL 008 121400Z FEB 01—*Changes to the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP)*—CF members posted during 2001 will notice some enhancements, adjustments and fine-tuning in the IRPP. The changes are intended to allow the program to be more flexible and equitable and apply to all personnel who move after April 1, 2001. The CF IRPP policy document, including all addenda for Active Posting Season 2001, will soon be available for review on the Intranet at <http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/irpp> and Internet at <http://www.dnd.ca/hr/dcba/irpp>

014/01 ADMHRMIL 005 011400Z FEB 01—*Harassment Awareness Campaign*—The new harassment prevention and resolution policy and guidelines for the CF and DND have been promulgated and are effective as of December 20, 2000. The new program harmonizes policies for military members and civilian employees, demystifying the handling of harassment issues while creating user-friendly organizational guidelines which will reduce misinterpretation and inconsistent application.

007/01 ADMHRMIL 003 231400Z JAN 01—*Post Living Differential (PLD)*—This message advises of changes to the program which have recently been approved by Treasury Board. (See CFPN issue 01/2001 for further information.)

004/01 ADMHRMIL 001 101830Z JAN 01—*Health and Lifestyle Information Survey 2000 (HLIS 2000) Follow-up*—This message is a reminder to all CF Regular and Reserve Force members to complete and return the HLIS 2000. The mandate of this survey has expanded beyond health promotion to include operational, environmental and occupational concerns, as well as current health status and lifestyle of members. Maximum participation is required to determine not only present health needs, but to provide a baseline to which future surveys can be compared.

148/00 ADMHRMIL 084 221059Z DEC 00—*Changes to Maternity and Parental Benefits*—Human Resources Development Canada (HRDC) recently announced changes to maternity and parental benefits available under the *Employment Insurance Act*. The most significant change involves an increase in parental benefits from 10 weeks to 35 weeks for parents whose children were born after December 31. Because this change will affect Public Service employees, the CF is looking at ways to maximize benefits available to CF members to maintain comparability with the Public Service, within the constraints of CF operational requirements. Members will be notified as soon as the way ahead is determined.

147/00 ADMIE 018 210841Z DEC 00—*Rationalization of Married Quarters and Impact on CF Members Occupying MQs*—The Canadian Forces Housing Authority (CFHA) has begun planning for the disposal and demolition of MQs at a number of locations. Some CF members presently occupying an MQ will be affected by this initiative. Two options are available to these members; a remission of MQ charges to a maximum of \$1,500, or a local move entitlement. Single members occupying MQs, currently not eligible for a local move entitlement, will be able to take advantage of this option.

146/00 ADMHRMIL 082 221430Z DEC 00—*Important Information for CF Members and their Spouses Who Are Departing Canada or Who Are Currently Outside Canada*—This message explains residency as it applies to the *Income Tax Act*. It is important to understand residency since the amount of income tax payable to the government depends on how a taxpayer assesses their residency status. Relevant forms to be completed by this affected group are identified within this message. ❖

Faits saillants de CANFORGEN

Tous les détails sont disponibles sur le RID à :

<http://vcds.dwan.dnd.ca/vcds/go/canforgen>

018/01 SMA(RH-MIL) 008 121400Z FÉV 01 – *Changements au Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI)* – Les membres des FC qui ont été affectés au cours de l'année 2001 remarqueront que le PPRI a été amélioré, modifié et perfectionné. Les changements visent à permettre au programme d'être plus souple et plus équitable, et de s'appliquer à tout le personnel qui sera déplacé après le 1^{er} avril 2001. Le document sur la politique du PPRI des FC comprenant tous les addenda pour la période active des affectations 2001 pourra bientôt être consulté dans Intranet à l'adresse <http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/irpp> et dans Internet à l'adresse <http://www.dnd.ca/hr/dcba/irpp>.

014/01 SMA(RH-MIL) 005 011400Z FÉV 01 – *Campagne de sensibilisation au harcèlement* – La nouvelle politique de prévention et de résolution du harcèlement et ses lignes directrices à l'intention du MDN et des FC ont été promulguées, et elles sont en vigueur depuis le 20 décembre 2000. Le nouveau programme harmonise les politiques visant les militaires et les employés civils, et il démystifie la gestion des questions de harcèlement, tout en élaborant des lignes directrices faciles à utiliser au plan organisationnel, lesquelles réduiront le nombre d'interprétations erronées et d'applications inégales.

007/01 SMA(RH-MIL) 003 231400Z JAN 01 – *Indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)* – Ce message informe des changements au programme qui ont récemment été approuvés par le Conseil du Trésor. (Pour de plus amples renseignements, voir le numéro 01/2001 du BPFC.)

004/01 SMA(RH-MIL) 001 101830Z JAN 01 – *Enquête sur la santé et les habitudes de vie 2000 (ESHV 2000) Suivi* – Ce message rappelle à tous les membres de la Force régulière et de la Force de réserve des FC de remplir et de renvoyer l'ESHV 2000. Le mandat de cette enquête dépasse maintenant la promotion de la santé, pour englober les préoccupations d'ordre opérationnel, environnemental et professionnel, de même que l'état de santé actuel et le mode de vie des membres. Une participation optimale est nécessaire, non seulement pour déterminer les besoins actuels en matière de santé, mais aussi pour avoir une base de référence à laquelle les futures enquêtes seront comparées.

148/00 ADMHRMIL 084 221059Z DEC 00 – *Modifications apportées aux indemnités de maternité et parentale* – Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a récemment annoncé que des modifications avaient été apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* concernant les congés de maternité et de paternité. La modification la plus importante consiste en une augmentation des congés parentaux qui passent de 10 à 35 semaines pour les parents dont les enfants sont nés après le 31 décembre. Étant donné que cette modification s'appliquera aux employés de la fonction publique, les FC étudient des façons de maximiser les avantages disponibles aux membres des FC afin qu'ils demeurent comparables à ceux de la fonction publique, tout en tenant compte des exigences opérationnelles des FC. Les membres seront informés aussitôt que la marche à suivre aura été établie.

147/00 ADMIE 018 210841Z DEC 00 – *Rationalisation des logements familiaux (LF) et impact sur les membres des FC occupant un logement familial* – L'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC) a commencé à planifier l'élimination et la démolition des logements familiaux (LF) sur certains emplacements. Certains membres des FC qui les habitent seront touchés par cette mesure. Ces membres ont deux choix, soit d'être exemptés du paiement du loyer de leur LF jusqu'à un montant maximal de 1 500 \$ ou de recevoir une allocation de déménagement local. Les membres célibataires habitant un LF, et qui ne sont pas admissibles présentement à une allocation de déménagement local, pourront y avoir droit.

146/00 SMA(RH-MIL) 082 221430Z DÉC 00 – *Information importante pour les membres des FC et leurs conjoints ou conjointes qui quittent le Canada ou qui sont actuellement à l'étranger* – Ce message explique la résidence, telle qu'elle s'applique à la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Il est important de comprendre la résidence, étant donné que le montant de l'impôt sur le revenu payable au gouvernement dépend de la façon dont un contribuable évalue son statut de résidence. Les formulaires appropriés que le groupe concerné doit remplir sont identifiés dans ce message. ❖

TAP - continued from page 4 >

workforce and cannot participate right now, but have pledged to use the program when they can.

In addition to TAP initiatives, the federal government maintains a hiring priority policy for CF members injured in a special-duty area and then released because of that injury. Since March, 1997, more than 40 injured members have been hired by various federal departments and, because of SCNDVA recommendations, program expansion is being pursued.

“We’re not just trying to find people any old job,” McLellan said. “We’re trying to find out what they want to do, what they have to do the job with and what they need to be successful.”

Strickland said TAP is open to anyone who has been medically released, regardless of when. “We released 4,000 to 5,000 people on medical grounds since 1991 alone, most of whom had no access to SISIP long-term disability or programs like TAP. We have to reach out to them and offer our services.”

To further assist those not eligible for SISIP retraining, the Centre is working with Human Resources Development Canada to secure retraining funds to give people the opportunity to learn new skills.

“This program comes from our desire to not forget people who have served, or their families,” McLellan said. “We tell our people they are special and we treat them as special in many ways, but when we medically release them, all of a sudden, they’re not special anymore. They are not entitled to anything special and they have to get in the same lines as everyone else. That has consequences.

“We should do whatever we can to create special circumstances, however small, to help with that transition.”

The Transitions Assistance Program can be accessed by calling 1-800-883-6094, or through the Centre’s web site at <http://www.dnd.ca/hr/thecentre>. ♦

PAR - suite de la page 4 >

Outre les initiatives PAR, le gouvernement fédéral accorde la préférence d’emploi aux membres des FC qui sont blessés dans une zone de service spécial et libérés à cause de leurs blessures. Depuis mars 1997, plus de 40 membres blessés ont été embauchés dans divers ministères fédéraux et, pour donner suite aux recommandations du CPDNAC, ce programme sera élargi.

« Nous n’essayons pas seulement de trouver aux gens n’importe quel emploi, de dire M. McLellan. Nous essayons de trouver ce qu’ils veulent faire, ce qu’ils possèdent pour effectuer le travail, et ce dont ils ont besoin pour réussir. »

M. Strickland dit que le Programme d’aide à la reconversion est ouvert à quiconque a été libéré pour des raisons médicales, peu importe quand. « Nous avons libéré de 4 000 à 5 000 personnes pour des raisons médicales depuis 1991 seulement, dont la plupart n’ont pas eu accès à la prestation d’invalidité de longue durée du RARM ou à des programmes comme le Programme d’aide à la reconversion. Nous devons aller les trouver pour leur offrir nos services. »

Afin d’aider davantage ceux qui n’ont pas droit au recyclage du RARM, le Centre travaille en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada en vue de garantir des fonds de recyclage, de façon à donner aux gens la possibilité d’acquiescer de nouvelles habiletés.

« Ce programme vient de notre désir de n’oublier ni les gens qui ont servi ni leur famille, dit M. McLellan. Nous disons à nos gens qu’ils sont exceptionnels et nous les traitons comme des gens exceptionnels de bien des façons, mais lorsque nous les libérons pour des raisons médicales, tout d’un coup, ils ne sont plus des gens exceptionnels. Ils n’ont droit à rien d’exceptionnel et ils doivent être traités comme tout le monde. Cela a des conséquences.

Nous devrions faire tout ce qui est en notre pouvoir pour créer des circonstances exceptionnelles, mêmes petites, afin de favoriser cette reconversion. »

On peut avoir accès au Programme d’aide à la reconversion en téléphonant au 1 800 883-6094, ou par le biais du site Web du Centre à l’adresse <http://www.dnd.ca/hr/thecentre>. ♦

Question Corner ??? Coin des questions

Q I would like to request another look into the question: why does a homeowner in an isolated post (Yellowknife, NT) not qualify for PLD? A homeowner south of the 60th parallel is able to collect PLD, and homeowners in the north are unable to collect AAA.

A The possibility of extending PLD to isolated posts is under study. At this time, two of the factors taken into consideration in the Isolation Allowance (ISOLA) are common to PLD. Consequently, paying PLD to folks in Yellowknife at this time would be compensating people twice for the same expenses.

Rather than cut off the isolated posts when PLD was approved and implemented, AAA was maintained. In the case of isolated posts, the vast majority of CF members rent accommodations (some 85 per cent). This is considerably different from the normal CF demographics. According to a 1998 survey, 55 per cent of CF members own, while 45 per cent rent and, of the renters, most rent PMQs.

Q With regards to PLD, when will Red Deer, Alberta be calculated? I see all the major military installations are on the list, but what about those of us whom are Regular Force members supporting reserve units? In Red Deer, the vacancy rate is below one per cent and the housing is extremely expensive.

A Red Deer will be surveyed in 2001. There were a number of smaller sites that were missed during the initial survey in early 2000, probably because they are considered detachments of larger units. For those communities containing pockets of CF personnel (RSS and CFRCs) that were identified right after implementation of PLD, a supplementary survey was hastily conducted in fall 2000. That survey identified 13 additional areas where PLD should be paid. (See CFPN issue 01/2001 for the list of these areas.)

When the survey is completed, if Red Deer and the other missed communities qualify for PLD, they will be eligible for the allowance from April 2000. ♦

Q J’aimerais que l’on réexamine la question suivante : pourquoi un propriétaire de maison qui est affecté dans une région isolée (Yellowknife, T.N.-O.) ne remplit-il pas les conditions requises pour recevoir l’IVCA? Un propriétaire de maison vivant au sud du 60^e parallèle peut retirer l’IVCA, et les propriétaires vivant dans le Nord ne peuvent pas retirer l’indemnité d’aide au logement.

R La possibilité d’étendre l’IVCA aux postes isolés est à l’étude. En ce moment, deux des facteurs qui sont pris en considération pour l’indemnité de service dans les régions isolées le sont également pour l’IVCA. Par conséquent, le fait de verser l’IVCA aux gens qui se trouvent à Yellowknife en ce moment reviendrait à indemniser les gens deux fois pour les mêmes dépenses.

Lorsque l’IVCA a été approuvée et mise en œuvre, plutôt que de couper les postes isolés on a maintenu l’indemnité d’aide au logement. Dans le cas des postes isolés, la grande majorité des membres des FC louent des logements (environ 85 p. 100). Cela est très différent des conditions démographiques normales des FC. D’après une enquête menée en 1998, 55 p. 100 des membres des FC sont propriétaires, tandis que 45 p. 100 sont locataires et, de ceux qui sont locataires, la majorité louent un logement familial.

Q Concernant l’IVCA, quand Red Deer, en Alberta, sera-t-elle prise en compte? Je vois que toutes les installations militaires importantes sont sur la liste, mais qu’en est-il de ceux d’entre nous qui sont des membres de la Force régulière soutenant des unités de réserve? À Red Deer, le taux d’inoccupation est inférieur à un pour cent et le logement est extrêmement dispendieux.

R On fera une enquête sur Red Deer en 2001. Il y a eu un certain nombre de sites plus petits qui ont été oubliés lors de la première enquête au début de 2000, probablement parce qu’ils sont considérés comme des détachements des unités plus importantes. Pour ces collectivités où il y a des enclaves de personnel des FC (service de soutien régional et Centre de recrutement des Forces canadiennes) qui ont été repérées tout de suite après la mise en œuvre de l’IVCA, une enquête supplémentaire a été menée à la hâte à l’automne 2000. Cette enquête a repéré 13 régions additionnelles où il faudrait verser l’IVCA. (Pour la liste de ces régions, voir le numéro 01/2001 du BPF.)

Quand l’enquête sera terminée, si Red Deer et les autres collectivités qui ont été oubliées remplissent les conditions requises pour l’IVCA, elles auront le droit de recevoir l’indemnité à partir d’avril 2000. ♦

Harassment policy and guidelines published

A new harassment prevention and resolution policy and guidelines for the CF and DND creates a seamless application to both military members and civilian employees.

The emphasis of the policy and guidelines is on harassment prevention, the early resolution of harassment situations, where they exist, and the use of alternative dispute resolution (ADR) techniques rather than administrative investigations whenever appropriate and feasible. The policy stresses that it is everyone's responsibility to ensure that the workplace is free of harassment. All managers, leaders, CF members and DND employees should familiarize themselves with the policy and guidelines, and apply the principles.

A handbook, pamphlet and poster will be sent through the civilian human resources service centres and satellite office network. The chain of command at all levels should use this material to inform and educate all members and employees about the policy and guidelines. For ease of reference, the written material will also be on the DIN at <http://hr.dwan.dnd.ca/harassment/>

Publication de la politique et des lignes directrices en matière de harcèlement

Une nouvelle politique et de nouvelles lignes directrices en matière de prévention et de résolution du harcèlement à l'intention des FC et du MDN procurent une application homogène à la fois pour les militaires et les employés civils.

La politique et les lignes directrices insistent surtout sur la prévention du harcèlement, sur la résolution hâtive des plaintes liées aux situations de harcèlement lorsqu'il y en a, et sur l'utilisation des techniques propres au mode alternatif de règlement des conflits (MARC), plutôt que sur des enquêtes de caractère administratif, lorsque c'est approprié et faisable. La politique souligne que la responsabilité de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement est l'affaire de tout le monde. Tous les gestionnaires, les chefs, les membres des FC et les employés du MDN devraient se familiariser avec la politique et les lignes directrices, et en appliquer les principes.

Un manuel, une brochure et une affiche seront expédiés par le biais des centres de service des ressources humaines civiles et par le réseau des bureaux satellites. À tous les niveaux, la chaîne de commandement devrait utiliser cette documentation afin de renseigner et de former tous les membres et les employés en ce qui a trait à la politique et aux lignes directrices. Par souci de commodité, la documentation écrite sera aussi affichée sur le RID à l'adresse : <http://hr.dwan.dnd.ca/harassment/>

Canadian Forces Personnel Assistance Fund

Education Assistance Loan Program

The Canadian Forces Personnel Assistance Fund offers an Educational Assistance Loan Program to assist serving and former members and their dependants with costs of post-secondary education. This program consists of low-interest loans of \$1,200, \$1,500, \$2,000 or \$2,500 per student, per year, up to a maximum of \$10,000 lifetime per students.

Serving or former members are eligible to apply, providing they served in the Canadian Army after October 1, 1946, or in the Canadian Forces after January 31, 1968 and have a minimum of five years Regular Force military service. Selection may be based on family income, years of service and individual family circumstances.

Loans are repaid by the member over a twelve- to twenty-four-month period.

Application forms are available from Canadian Forces Base Financial Counsellors, district offices of Veterans Affairs Canada and the Provincial Command offices of the Royal Canadian Legion. They may also be obtained by contacting the CFPAP office at 245 Cooper Street, Ottawa, Ontario, K2P 0G2, telephone (613) 992-4144 or toll-free 1-888-753-9828.

For those who wish to obtain their loan in time for the semester beginning in September, your submission should arrive at CFPAP by June 30, 2001. Otherwise, applications will be accepted throughout the year until the funds allotted for the EALP year are exhausted.

Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes

Programme de prêts d'études

La Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes offre un programme de prêts d'études pour venir en aide aux membres actifs ou à la retraite et leurs personnes à charge pour défrayer le coût des études post-secondaires. Ces emprunts comportent un taux d'intérêt réduit et sont disponibles pour un montant de 1 200\$, 1 500\$, 2 000\$ ou 2 500\$ par étudiant, par année, jusqu'à concurrence de 10 000\$ à vie par étudiant.

Tout membre en service ou ancien membre de la force régulière des Forces canadiennes peut soumettre une demande. Le demandeur doit compter un minimum de cinq ans de service dans la force régulière, soit dans l'Armée canadienne, après le 31 janvier 1968. La sélection peut être basée sur le revenu familial, les années des services ainsi que toutes situations exceptionnelles dans la famille.

Tous les prêts sont remboursables en deçà de douze ou vingt-quatre mois.

Pour ceux qui désirent obtenir leur prêt à temps pour la session de septembre, veuillez nous faire parvenir vos formulaires de demande pour le 30 juin. Autrement, nous accepterons les demandes tout au long de l'année, jusqu'à l'écoulement des fonds disponibles pour le PPE.

Other financial support for education

Financial support is available to CF members who are preparing for civilian life, would like recognition for military training and experience or wish to be reimbursed for post-secondary education upgrading through the Personal Enhancement Program.

PEP allows members to claim reimbursement for the full range of training and educational programs (e.g., college, university and commercial schools), provides more support for mandatory extra costs, such as security checks, health assessments and equipment rentals and offers an automatic two year post-release period, during which members being released as a result of injury attributable to military service may take and claim courses. All eligible CF members may access a fixed "account" of \$5,000, over the period of their remaining CF career, at a rate of 50 per cent reimbursement per course or qualification.

To become eligible for PEP benefits, Reserve Force personnel must be on Class B or C service and have completed either three years continuous service or four years cumulative service; or, have served at least six months continuous service or eight months cumulative service in support of a CF operational commitment; or are being released because of an injury attributed to military service. Reserve Force members on Class A reserve service are eligible for PEP benefits if they are being medically released because of an injury attributed to military service.

See your local Base or Wing Personnel Selection Officer for more information.

Aide financière supplémentaire à l'éducation

L'aide financière est disponible aux membres des FC qui se préparent à la vie civile, qui aimeraient voir reconnaître la formation et l'expérience militaires qu'ils possèdent ou qui souhaitent être remboursés pour la poursuite de leurs études postsecondaires entreprises dans le cadre du Programme d'enrichissement personnel.

Le PEP permet aux membres de réclamer un remboursement pour les dépenses encourues pour toute la gamme des programmes de formation et d'éducation, (p. ex. collège, université et écoles commerciales), fournit davantage de soutien pour les frais supplémentaires obligatoires comme les vérifications de sécurité, les bilans de santé et la location d'équipement; une politique plus claire de la force de Première réserve, et accorde une période automatique de deux années suivant la libération, au cours de laquelle les membres qui ont été libérés à la suite d'une blessure attribuable au service militaire peuvent suivre des cours et en réclamer les frais. Tous les membres des FC qui sont admissibles peuvent avoir droit à un montant fixe de 5 000 \$ au cours de la période précédant la fin de leur carrière dans les FC, à un taux de 50 p. 100 de remboursement par cours ou par qualification.

Pour être admissible aux allocations du PEP, le personnel de la Force de réserve doit être en service en classe B ou C et avoir complété trois années de service continu ou quatre années de service cumulatif; ou, avoir servi au moins six mois en service continu ou huit mois en service cumulatif à l'appui d'un engagement opérationnel des FC; ou avoir été libéré en raison d'une blessure attribuable au service militaire. Les membres de la Force de réserve en service en classe A sont admissibles aux allocations du PEP s'ils sont libérés pour des raisons médicales à cause d'une blessure attribuable au service militaire.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter votre officier local de sélection du personnel de la base.