



QOL Project focussing on long-term goals

With nearly two-thirds of the recommendations made by the the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) to improve quality of life in the CF now addressed, the Quality of Life Project office is turning its attention to long-term initiatives.

“We have made significant headway in the SCONDVA recommendations, with 55 of them being completed and a bunch more being done this summer,” said Colonel Ian Poulter, director of the Quality Of Life (QOL) Project. “We have made some substantial achievements.”

Last year, the QOL Project implemented five major initiatives “that had a fair bit of impact,” Col Poulter said.

“The first and, I think, most important one was the Post Living Differential (PLD)” which stabilizes the cost of living of CF members and their families, no matter where they are posted. “It is a \$48 million program, putting extra money into our people’s pockets and bettering their lives in those high cost-of-living areas.”

The Compassionate Travel Assistance (CTA) program was implemented when DND’s air charter service was not continued, Col Poulter said. “We

were concerned that people who would normally use the space available on these flights would not have the ability to travel for compassionate reasons. We brought in CTA,” which reimburses people for travel on commercial flights in the event of death or serious illness of an immediate family member. It is a taxable benefit, but Col Poulter said the department is working to address this drawback.

Family Care Assistance helps CF members pay for family care when they are called away for duty reasons for 24 hours or more. “Obviously, service couples away at the same time incur family care costs, as do single parents,” he said.

The Acting Rank/Acting Pay policy allows people to be promoted to acting rank when required here in Canada, as it is currently done while on operations. The Acting Pay portion of the policy ensures that people are “adequately compensated through their regular pay for filling in at a higher rank on a part-time basis,” Col Poulter said.

The last major initiative brought maternity and parental benefits into line with Public Service guidelines at the time, which were subsequently

[continued on page 2 >](#)

Le projet sur la qualité de vie (QV) vise des objectifs à long terme

Maintenant que les autorités de la Défense nationale ont pris action sur près des deux-tiers des recommandations faites par le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC), le Bureau de projet sur la qualité de vie (BP QV) tourne son attention vers des initiatives à long terme.

« Nous avons beaucoup progressé dans la mise en œuvre des recommandations du CPDNAC, 55 d’entre elles étant en vigueur et plusieurs autres seront mises en place cet été », de dire le colonel Ian Poulter, directeur du Bureau de projet sur la qualité de vie. « Nous avons accompli des progrès considérables. »

L’an dernier, le projet sur la QV a mis en œuvre cinq importantes mesures « qui ont eu des retombées plus que satisfaisantes », commente le colonel Poulter.

La première mesure et, selon le colonel, la plus importante, a été la mise en place de l’Indemnité de vie chère (IVC) qui a stabilisé le coût de la vie des membres des FC et de leur familles, peu importe l’endroit où ils sont affectés. « Ce programme est doté d’un fonds de 48 millions de dollars, contribuant ainsi à hausser le revenu de nos membres et à améliorer leur qualité de vie dans les régions où le coût de la vie est élevé », ajoute-t-il.

L’Allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF) a été mise en place lorsque le service aérien nolisé du MDN a été interrompu, explique le colonel Poulter. « Nous ne voulions pas que certaines personnes, qui auraient normalement utilisé

les places disponibles sur ces vols nolisés, ne puissent plus voyager pour des raisons familiales. C’est alors que nous avons créé l’AVRF. » L’Allocation prévoit le remboursement des billets sur des vols commerciaux lorsqu’un membre de la famille immédiate décède ou est gravement malade. Il s’agit d’un avantage imposable, problème que le ministère cherche à solutionner.

L’indemnité d’Aide pour obligations familiales (AOF) aide les parents militaires à payer les frais de garde d’enfants lorsqu’ils sont en service à l’extérieur pour plus de 24 heures. « Il va de soi que les couples militaires, lorsque les deux membres sont appelés à l’extérieur, encourrent des frais de garde d’enfants, tout comme les parents uniques », commente le colonel.

La politique liée au Grade intérimaire/Solde intérimaire permet aux membres d’être promu à un grade intérimaire au Canada, selon les besoins, et cette politique est présentement en vigueur pour les opérations. « La politique Solde intérimaire prévoit que nos membres soient rémunérés adéquatement, par le moyen de solde régulière, pour avoir rempli les fonctions de leur superviseurs à temps partiel », précise-t-il.

La dernière mesure importante a fait en sorte de fixer la prestation de maternité et la prestation parentale au niveau que recommandaient, à l’époque, les lignes directrices de la fonction publique, lesquelles ont été modifiées depuis, à la fin

[suite à la page 2 >](#)

SISIP Financial Services: providing coverage for long-term disability

Les services financiers liés au RARM : une protection contre l’invalidité de longue durée

Since December 1, 1999, Canadian Forces members who are released for medical reasons and have Long-Term Disability (LTD) coverage through Service Income Security Insurance Plan (SISIP) Financial Services in force qualify for LTD benefits for a period of up to two years. During this period, the claimant’s medical condition will be reassessed and, if the claimant qualifies as totally disabled after the initial two year period, the benefits will continue.

SISIP Financial Services LTD claimants have the opportunity to take full

advantage of vocational rehabilitation and retraining services to be better able to find civilian employment.

If CF personnel are released for reasons other than medical, they can file a claim for adjudication within 120 days of the release date.

What is SISIP Financial Services LTD?

SISIP Financial Services LTD is a disability group insurance plan sponsored by the Treasury Board of Canada (TB) that provides you with

[continued on page 3 >](#)

Depuis le 1^{er} décembre 1999, les membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons de santé et qui sont cotisants au régime d’Invalidité de longue durée (ILD) offerts par les services financiers en vigueur en vertu du Régime d’assurance-revenu militaire (RARM) ont droit aux prestations d’ILD pour une période allant jusqu’à deux ans. Au cours de cette période, le requérant se soumettra à des examens médicaux et, si à l’expiration de la période initiale de deux ans son

[suite à la page 3 >](#)

In this issue / Dans ce numéro:

- > **CANFORGEN Highlights**
Faits saillants de CANFORGEN
- > **Pay rates and allowances increase**
Augmentation des taux de solde et indemnités d’environnement
- > **When a family breaks down**
Éclatement de la famille
- > **Physiotherapy in the CF - Contributing to operational readiness**
Le rôle de la physiothérapie dans les FC - Une préparation à l’action
- > **Military memorials on the web**
Les mémoriaux militaires sur Internet

QOL Project - continued from page 1 >

changed at the end of December. Col Poulter said the QOL office is “working diligently to assess the operational impact if we extend the policy, in terms of time,” to meet the current Public Service guidelines. “We will hopefully be going forward with the extension very soon.”

When problems with the new policies arose, the QOL office was quick to respond. Shortly after PLD was implemented, several people found they were not eligible to receive the allowance, even though they lived in a high cost-of-living area. The QOL office amended the policy to include these CF members.

“Because the programs are new, if there is a problem with them, we’ll fix it to the best of our ability as soon as possible to make sure it is the right program delivered to the right people,” Col Poulter said. “I think responsiveness has been our forte in the QOL shop. Certainly, it is something Ottawa is always criticized for – a lack of responsiveness to the needs of the people.

“Although the PLD fix took longer than I would have liked, we did react as fast as we could to ensure the people who had been left out – through oversight, not any bad intent – were included.”

Right now, the QOL Project is working on three longer-range policies requiring significant effort, Col Poulter said. “We’ve been focused on pay and benefits, care of our injured people and family support. As most of those are fixed, we now have to concentrate on accommodation.

“We’ve addressed a large part of the health and safety issues in military quarters with cash over the last three years,” with additional spending to come next year, he said. “One of the long-range issues we’re dealing with is what do we do with our married quarters. They’re all getting on in years. You can renovate and retrofit them as much as you like, but they don’t necessarily meet the needs of contemporary society and contemporary families.”

Col Poulter said a long-range requirements study and implementation plan need to be completed to make sure MQs are “put in the rights spots to take care of the people who need them, first and foremost.”

However, housing has significant cost associated with it, he said. “We have MQs that would cost \$2 billion to replace. Any capital project in DND takes a long time.”

Another long-range study dealing with personnel tempo is currently underway, which looks at “the effects of not only deployed operations, but the effect of operations and training in Canada on our people, in terms of burnout.

“Anecdotally, we know people and their families are being worn down through the amount of work done with the resources they have, and through absences from home for training, operations and deployments,” Col Poulter said. The department has commissioned the Human Dimensions of Deployment Study to, for the first time, qualitatively and quantitatively analyze the effect of current rate of operations on CF members.

“Once we identify the effect this has had on our people, the next step is to develop a policy or program of some sort to mitigate that increasing level of stress and pressure. We have issued an interim policy for those deployed on operations,” which makes sure that CF members will not be sent on training or other operations for 60 days after returning home from a DCDS-directed operation, in accordance with the Croatia Board of Inquiry.

“That is the first step. We have to develop a full policy that takes into account not only those deployed on operations, but those doing work here at home.”

The QOL office is also working “hand-in-glove” with military police, social workers and representatives across the country on the Family Violence Action Plan, he said. “Together, we’ll come up with better programs and procedures, training programs, information and communications on how to handle incidents of family abuse.”

Taken all in all, Col Poulter said quality of life initiatives for CF members have not been revolutionary, but evolutionary in nature. “Clearly, we have gone too fast for some people, in terms of too much change all at once. In other cases, we haven’t gone fast enough for some people.

“Because I get those comments, I think we have the pace just about right,” he said. “We’ve achieved a good balance in personal well-being against operational effectiveness.” ❖

Projet QV - suite de la page 1 >

décembre. Le colonel Poulter souligne que le BP QV évalue diligemment les effets que pourrait avoir sur les opérations le prolongement de la politique en terme de temps, si on la rendait conforme aux lignes directrices actuelles de la fonction publique. « Nous choisirons probablement d’aller dans le sens du prolongement très bientôt », ajoute-t-il.

Lorsque les nouvelles politiques ont engendré des problèmes, le BP QV a été prompt à réagir. Peu de temps après la mise en œuvre de l’IVC, plusieurs membres ont constaté qu’ils n’y étaient pas admissibles en dépit du fait qu’ils vivaient dans des régions où le coût de la vie est élevé. Le BP QV a alors modifié la politique afin de les inclure.

« En raison de la nouveauté de ces programmes, nous tentons de régler les problèmes le plus rapidement possible, selon nos moyens, afin que le programme s’adapte à la clientèle qu’il vise. Je crois que la réceptivité aux besoins des membres a été notre point fort au BP QV. C’est sans doute un élément que l’on reproche sans cesse à Ottawa – l’absence de réceptivité à l’égard des besoins des gens. »

« Bien que la mise en place de l’IVC ait pris plus de temps que je ne l’aurais souhaité, nous avons fait tout notre possible pour faire en sorte que les membres qui avaient été exclus, par inadvertance et sans mauvaise intention, soient intégrés au programme. »

À l’heure actuelle, le projet sur la QV se concentre sur la mise en place de trois politiques à long terme exigeant un travail considérable de laisser savoir le colonel Poulter. « Nous avons concentré nos efforts sur les questions liées à la rémunération et aux avantages sociaux, aux soins aux blessés et aux mesures de soutien aux familles. Maintenant que nous avons réglé ces questions, nous devons nous attaquer au problème de l’hébergement », explique-t-il.

« Nous avons réglé, en grande partie, les questions liées à la santé et à la sécurité dans les logements militaires, en investissant des fonds au cours des trois dernières années et nous en investirons d’autres au cours de l’année à venir. Un des enjeux à long terme, auquel nous aurons à faire face, est de décider de ce que nous ferons de nos logements familiaux (LF). Ils prennent tous de l’âge. Nous pouvons les rénover et les rééquiper tant que vous voudrez, mais ils ne se conformeront pas nécessairement aux besoins de la société contemporaine et des familles contemporaines. »

Selon le colonel Poulter, on doit faire une étude des besoins à long terme et établir un plan de mise en œuvre afin de s’assurer que les LF sont situés de façon à répondre aux besoins des personnes qui ont le plus grand besoin.

Toutefois, qui dit hébergement dit coûts importants. « Le remplacement de nos LF coûterait deux milliards de dollars. Tout projet d’immobilisation au MDN prend beaucoup de temps avant d’aboutir », de préciser le colonel Poulter.

Une autre étude à long terme est présentement en cours sur la cadence des activités à laquelle sont soumis les militaires, étude qui examine non seulement les effets des opérations de déploiement, mais aussi les effets, en terme d’épuisement professionnel, que les opérations et la

formation au Canada peuvent avoir sur nos membres.

« Nous savons, de par la bouche à oreille, que des militaires et les membres de leur familles sont épuisés en raison du volume de travail et du peu de ressources à leur disposition. Cette situation est aussi causée par les absences du foyer pour cause de formation, d’opérations et de déploiements.

» Le ministère a commandé une étude sur les aspects humains des déploiements afin d’analyser, pour la première fois, qualitativement et quantitativement les effets de la cadence actuelle des opérations sur les membres des FC », d’expliquer le colonel.

« Une fois que nous aurons déterminé les effets que subissent nos membres, nous élaborerons une politique ou un programme quelconque visant à atténuer ce niveau croissant de stress et de tension. Nous avons émis une politique intérimaire à l’intention des membres en déploiement », politique qui prévoit que les membres des FC ne seront pas envoyés en formation ou ne participeront pas à d’autres opérations, dans les 60 jours suivant leur retour au domicile, conformément aux recommandations de la Commission d’enquête sur la Croatie.

« Ce n’est qu’une première étape. Nous devons élaborer une politique complète qui tiendra compte non seulement des membres en déploiement à l’étranger, mais aussi de ceux qui travaillent ici au pays », de dire le colonel Poulter.

Le BP QV travaille en collaboration avec la police militaire, avec les travailleurs sociaux et avec des représentants de partout au pays sur le Plan d’action sur la violence familiale.

« Ensemble, nous concevons de meilleurs programmes et procédures, de meilleurs programmes de formation, d’information et de communications sur la façon d’aborder les incidents de violence familiale », d’affirmer le colonel Poulter.

Dans l’ensemble, les initiatives liées à la qualité de vie, à l’intention des FC, ne sont pas révolutionnaires, mais plutôt évolutionnaires, selon le colonel. « Certaines personnes sont d’avis que nous avons trop fait trop vite et d’autres que nous n’avons pas agi assez rapidement. »

Selon lui, le fait de recevoir ces commentaires prouve en soi que la cadence est la bonne. « Nous avons réussi à faire l’équilibre entre le bien-être des membres et l’efficacité opérationnelle », de conclure le colonel Poulter. ❖

SISIP - continued from page 1 ➤

replacement income protection if you become totally disabled, or if you are released from the CF for medical reasons. This plan is also designed to assist you to reintegrate into the civilian work force and to obtain employment through participation in the Vocational Rehabilitation Program.

How do I know if I have LTD coverage?

Regular Force:

- If you joined the CF on or after April 1, 1982, coverage is automatic.
- If you joined the CF prior to April 1, 1982, you had to apply for LTD coverage and it is indicated on your pay statement if you have coverage. If you wish to apply for coverage, you must submit an application form to a SISIP Financial Services insurance representative or call us at 1(800) 267-6681 or, in Ottawa, at (613) 233-2177.

Reserve Force:

- For primary reservists on Class A or Class B reserve service of 180 days or less, coverage is automatic for each period for which you are "on duty". "On duty" means that you are authorized and entitled to pay during the performance of reserve service.
- For reservists on Class B reserve service of more than 180 days and for reservists on Class C, coverage is automatic during your service and is deemed to be twenty-four hours per day, seven days a week.

What is my contribution to LTD?

If you are a Regular Force member, the TB pays 85 per cent of the total premiums and you pay the remaining 15 per cent.

If you are a Reserve Force member, the TB pays 100 per cent of your basic coverage for \$2,000 per month if you are in the Primary Reserve on Class A or Class B for less than 180 days. If you are eligible, you may submit a SISIP Financial Services application form to obtain an additional optional coverage for \$3,000 or \$4,000 per month. Your eligibility to the optional coverage is determined by an income test and, once approved, you must pay the premiums. If you are a reservist on full-time Class B service for more than 180 days or on Class C service, the TB pays the premium for coverage of your monthly salary, to a maximum of \$2,000.

Who can be a claimant?

Any insured CF member can file a claim:

- if, after 30 November, 1999, you are released from the CF for medical reasons (QR&O 15.01, 3(a) or 3(b)), and if your eligibility is confirmed by the insurer, the Maritime Life Assurance Company (MLAC); or
- if you are released from the CF for any other reasons and you believe you may qualify as "totally disabled." You are responsible to submit your own claim to SISIP Financial Services within 120 days of your date of release for adjudication.

For the Reserve Force, the medical condition leading to the disability must have been contracted while coverage is in effect.

What is the process once I am released medically from the CF?

- The Director Casualty Support and Administration (DCSA) notifies SISIP Financial Services of your medical release;

continued on page 4 ➤

RARM - suite de la page 1 ➤

invalidité totale est démontrée, il continuera à recevoir des prestations.

Les requérants d'ILD des services financiers du RARM peuvent tirer plein avantage des services de réadaptation et de recyclage professionnels en vue de pouvoir trouver un emploi civil.

Si les membres des FC sont libérés pour des raisons autres que médicales, ils peuvent réclamer une adjudication dans les 120 jours suivant la date de départ.

Qu'est-ce que l'ILD des services financiers du RARM?

L'ILD des services financiers du RARM est un régime d'assurance collective d'invalidité de longue durée patronné par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) qui vous offre, en tant que bénéficiaire, une sécurité de revenu de remplacement si vous êtes victime d'invalidité totale, ou si vous êtes libéré des FC pour des raisons de santé. Ce régime est également conçu pour faciliter votre insertion sur le marché du travail civil et votre recherche d'emploi grâce au «Programme de réadaptation professionnelle».

Comment savoir si je suis protégé par l'ILD?

Force régulière :

- Si vous vous êtes enrôlé dans les FC le 1^{er} avril 1982 ou après cette date, vous êtes automatiquement protégé.
- Si vous vous êtes enrôlé avant le 1^{er} avril 1982, vous deviez faire une demande d'admission au régime de protection ILD, et la confirmation de votre protection est inscrite sur votre bordereau de paye. Si vous désirez faire une demande d'admission à la protection, vous devez remplir et présenter un formulaire à un agent d'assurance des services financiers du RARM ou nous téléphoner au 1 800 267-6681 ou, à Ottawa, au (613) 233-2177.

Force de réserve :

- Si vous êtes réserviste de base Classe A ou Classe B en service de réserve de 180 jours ou moins, la protection est automatique pour toutes les périodes pendant lesquelles vous avez été « en service ». « En service » signifie que vous avez droit de recevoir la solde à laquelle vous êtes autorisé pour la durée de votre travail effectif comme réserviste.
- Si vous êtes réserviste Classe B en service de réserve de plus de 180 jours ou si vous êtes réserviste Classe C, la protection est automatique pour la durée du service et est considérée en vigueur 24 heures par jour et sept jours par semaine.

Quelle est ma contribution au ILD?

Si vous êtes un membre de la Force régulière, le CT débourse 85 p. 100 de l'ensemble des primes et vous payez le 15 p. 100 qui reste.

Si vous êtes membre de la Force de réserve, le CT paye la totalité de votre protection de base à raison de 2 000 \$ par mois si vous êtes réserviste de base Classe A ou Classe B pour moins de 180 jours. Si vous êtes admissible, vous pouvez présenter un formulaire de demande aux services financiers du RARM en vue d'obtenir une protection supplémentaire de 3 000 \$ ou 4 000 \$ par mois. Votre admissibilité à la protection optionnelle est déterminée à partir d'un examen de votre revenu. Une fois qu'elle est approuvée, vous devez payer les primes. Si vous êtes réserviste à temps plein Classe B de plus de 180 jours de service ou de Classe C, le CT paye la totalité de votre protection de base à raison de 2 000 \$ par mois.

Qui peut demander une indemnisation?

En tant que membre assuré des FC, vous pouvez faire une demande d'indemnisation en répondant à l'une ou l'autre des exigences suivantes :

- si, après le 30 novembre 1999, vous avez été libéré des FC pour des raisons de santé (ORFC 15.01, 3(a) ou 3(b)), et si votre admissibilité est confirmée par La Maritime, compagnie d'assurance-vie;
- si vous avez été libéré des FC pour d'autres raisons et si vous croyez être « totalement invalide ». Vous avez la responsabilité de soumettre votre demande d'indemnisation aux services financiers du RARM pour adjudication dans les 120 jours suivant la date de votre départ.

Si vous êtes réserviste, l'état de santé qui a causé votre invalidité doit s'être présente pendant votre période d'admissibilité à la protection.

Quelle est la procédure à suivre une fois que je suis libéré des FC pour raison de santé?

- Le Directeur – Soutien aux blessés et administration (DSBA) avise les services financiers du RARM de votre libération pour motifs médicaux;
- Le RARM vérifie votre dossier et informe votre assureur de votre admissibilité;
- La MCAV vous enverra des formulaires de demande d'indemnisation à remplir;
- Vous devez remplir et signer les formulaires y compris la Déclaration du Médecin Traitant (DMT);

suite à la page 4 ➤

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/cfpn>

Internet Address:

<http://www.dnd.ca/hr/cfpn>

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/cfpn>

Adresse Internet :

<http://www.dnd.ca/hr/cfpn>

Conception graphique :

Manon Mackey

HRPA2001-031

SISIP - continued from page 3 ➤

- SISIP verifies your file and informs the insurer of your eligibility;
- MLAC will send you a claim for your completion;
- The claim forms, including the Attending Physician Statement (APS) form, are sent to you for your completion and signature. You must take the APS form to your physician for completion; and
- Once the two forms are received by MLAC, they will inform you if your claim has been approved.

For how long may I receive LTD benefits?

Your benefits terminate 24 months after your date of release, unless you are “totally disabled”, as defined in the paragraph below, in which case you may receive LTD benefits up to age 65.

What does “total disability” or “totally disabled” mean?

It means that you have been released from the CF and that there is clear and objective medical evidence which confirms that you are incapacitated by a physical or mental impairment. This impairment must prevent you from performing any and every duty of any substantially gainful occupation or employment for which you are qualified by education, training or experience.

What is the amount of benefits that I can expect to receive?

Regular Force:

The LTD benefits equal 75 per cent of your salary on release, less other relevant sources of income. These include the monthly income benefits under the *Canadian Forces Superannuation Act*, the primary monthly benefits under the Canada Pension Plan or Quebec Pension Plan, the benefits payable under the *Pension Act* and any employment income.

Reserve Force:

For primary reservists on Class A or Class B reserve service of 180 days or less, the potential LTD benefits, when added to income from other sources, equal 75 per cent of your deemed (basic or optional) monthly salary.

For reservists on Class B reserve service of more than 180 days and for reservists on Class C, the potential LTD benefits, when added to income from other sources, equal 75 per cent of your monthly salary applicable at time of release.

Why are the relevant sources of income deducted from the 75 per cent benefit?

The plan was designed and the premiums developed to guarantee claimants 75 per cent of their qualifiable salary at release. This type of off-setting formula is common for LTD plans paid by the employer and applies to the Public Service and the RCMP. In fact,

many private plans only guarantee the employee 60 per cent to 70 per cent of their salary.

Are the LTD benefits taxable?

Yes. However, the premiums paid are deductible from your income tax when you are a claimant.

When do I start receiving LTD benefits?

Once you're approved for benefits, they start the day following your release from the CF.

What is the Vocational Rehabilitation Program?

Once you're approved, the Vocational Rehabilitation Program assists you in returning to gainful employment by enhancing existing skills or allowing you to gain new ones through retraining or a return to school. A professional rehabilitation counsellor helps you determine the best plan and approves your programme.

Once I am approved in the Vocational Rehabilitation Program, what is the support provided to me?

- counselling support is available as soon as your release date has been set;
- financial support is provided once your programme is approved, and covers items such as tuition fees, books, supplies and other forms of needs as determined by your rehabilitation counsellor; and
- job search assistance.

For how long am I entitled to be part of the Vocational Rehabilitation Program?

You have 24 months from your date of release to complete a training program. However, rehabilitation support can be provided up to six months prior to your date of release, for a total support time of 30 months.

If I am unable to find a job after completing my program, do my benefits continue?

The benefits do not continue unless you satisfy the provisions of totally disabled. Your benefits and rehabilitation program terminate 24 months after your date of release. ❖

RARM - suite de la page 3 ➤

- La MCAV, après examen de vos deux formulaires, vous informera à savoir si votre demande d'indemnisation a été acceptée.

Pendant combien de temps puis-je recevoir des prestations d'ILD?

Vos prestations se terminent 24 mois après la date de votre libération, à moins que vous ne soyez « totalement invalide », selon la définition donnée plus loin. Si tel est le cas vous pouvez recevoir des prestations jusqu'à l'âge de 65 ans.

Que veut dire «invalidité totale» ou «totalement invalide»?

Cela signifie que vous avez été libéré des FC et qu'une preuve médicale claire et objective confirme que vous souffrez d'un handicap physique ou psychologique. Il doit être prouvé que ce handicap vous empêche d'accomplir des tâches, en tout ou en partie, liées à un travail dûment rémunéré ou à un emploi auquel vous destinez vos études, votre formation ou votre expérience.

Quel montant de prestation puis-je m'attendre de recevoir?

Force régulière :

Vous pouvez recevoir l'équivalent de 75 p. 100 de votre solde au moment de la libération, moins les revenus provenant d'autres sources applicables. Ces derniers comprennent les prestations de revenu mensuel selon la *Loi sur les pensions de retraite des Forces canadiennes*, les prestations mensuelles de base selon le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec, les prestations payables selon la *Loi sur les pensions* et tout autre revenu d'emploi.

Force de réserve :

Si vous êtes réservistes de base Classe A ou Classe B de service de réserve de 180 jours ou moins, vous pouvez recevoir en prestation d'ILD, ajoutées au revenu provenant d'autres sources, l'équivalent de 75 p. 100 de votre salaire mensuel en vigueur au moment de votre libération.

Pourquoi déduire du 75 p. 100 de prestation le revenu des autres sources applicables?

Le régime a été conçu et les primes ont été établies pour garantir aux requérants 75 p. 100 de leur solde au moment de leur libération. Ce modèle de système de compensation, habituel aux régimes d'ILD payés par les employeurs, est en vigueur dans la fonction publique et la GRC. En fait, plusieurs régimes privés ne garantissent aux employés que 60 à 70 p. 100 de leur salaire.

Les prestations d'ILD sont-elles imposables?

Oui. Par contre, si vous êtes indemnisé, les primes payées sont déductibles de votre revenu imposable.

Quand commencerai-je à recevoir des prestations d'ILD?

Une fois votre demande approuvée, vous commencez à recevoir des prestations à compter du lendemain du jour de votre libération des FC.

En quoi consiste le Programme de réadaptation professionnelle?

Une fois votre demande approuvée, le Programme de réadaptation professionnelle vous aide à retrouver un emploi rémunérateur. Le programme permet de développer vos compétences actuelles ou d'acquérir de nouvelles habiletés par un recyclage ou un retour aux études. Un conseiller en réadaptation professionnelle vous aide à choisir la meilleure option et approuve votre programme.

Une fois accepté au Programme de réadaptation professionnelle, à quel soutien ai-je droit?

- Vous pouvez faire appel à un conseiller aussitôt que la date de votre libération est fixée;
- Une aide financière est disponible aussitôt que votre programme est approuvé. Elle couvre les frais de scolarité, les livres et le matériel, ainsi que toutes formes de besoins établis par votre conseiller en réadaptation;
- Une aide à la recherche d'emploi.

Pendant combien de temps suis-je éligible au Programme de réadaptation professionnelle?

Vous disposez de 24 mois à compter de la date de votre libération pour compléter un programme de formation. Toutefois, vous pouvez profiter d'un soutien à la réadaptation pendant les six mois précédant la date de votre libération. Vous êtes donc éligible pendant une durée totale de 30 mois.

Si je ne peux trouver un emploi après avoir complété le programme, puis-je continuer à recevoir des prestations?

Vous ne recevez plus de prestations à moins que vous ne remplissiez les conditions d'invalidité totale. Vos prestations et votre programme de réadaptation prennent fin 24 mois après la date de votre libération. ❖

CANFORGEN highlights

Full details available on the DIN at
<http://vcds.dwan.dnd.ca/vcds/go/canforgen>

038/01 ADMHRMIL 018 061530Z APR 01 – *Authority to Wear Medals* – The Government of Canada has approved the wearing of the following medals:

- UN Mission in Sierra Leone (UNAMSIL);
- UN Transitional Authority in East Timor (UNAMET/UNTAET);
- UN Mission in Democratic Republic of Congo (MONUC); and
- International Force East Timor (INTERFET).

037/01 ADMHRMIL 017 021500Z APR 01 – *Modifications to the CF Leave Policy* – In reply to the SCODVA Report on the Quality of Life in the CF, the department has undertaken a review of the CF leave policy. This CANFORGEN outlines changes to leave policy that will be set out in a series of DAODs in the near future.

035/01 CDS 022/01 300730Z MAR 01 – *Interim Guidance - PERSTEMPO* – Effective immediately, there will be a sixty-day period in which members are not subject to postings, attach postings, temporary duty or incremental taskings following operations of six months or more. This provisional directive is designed to ease the strain on CF members and their families resulting from the CF pace of operations and training until formalized PERSTEMPO regulations are promulgated.

026/01 ADMHRMIL 013 151300Z MAR 01 – *CF Recommendations for Beef Consumption While on International Travel* – There is insufficient information to justify a firm direction to CF members on whether or not they should eat beef while deployed in countries where there is a concern regarding mad cow disease. CF members must first decide the level of concern they have with the

[continued on page 6 >](#)

Faits saillants de CANFORGEN

Tous les détails sont disponibles sur le RID à :
<http://vcds.dwan.dnd.ca/vcds/go/canforgen>

038/01 ADMHRMIL 018 061530Z APR 01 – *Port des médailles* – Le gouvernement du Canada a approuvé le port des médailles suivantes :

- Mission des NU en Sierra Leone (UNAMSIL);
- Autorité transitoire des NU au Timor oriental (UNAMET/UNTAET);
- Mission des NU en République démocratique du Congo (MONUC);
- Force internationale pour le Timor oriental (INTERFET).

037/01 ADMHRMIL 017 021500Z APR 01 – *Modifications de la politique de congés des FC* – Suite à un rapport sur la qualité de vie dans les FC du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants, le Ministère a entrepris un examen de la politique sur les congés dans les FC. Ce CANFORGEN souligne les changements qui auront lieu sous la forme d'une série de DOAD dans un proche avenir.

035/01 CEMD 022/01 300730Z MAR 01 – *Directive intérimaire - PERSTEMPO* – À partir de maintenant, il y aura une période de soixante jours pendant laquelle les membres ne seront pas soumis à une affectation, à une affectation temporaire, à un service temporaire ou à une augmentation de tâches après une opération d'une durée de six mois ou plus. Ce projet de directive est conçu pour alléger la tension vécue par les membres des FC et leur famille à la suite d'opérations du maintien de la paix des FC, jusqu'à ce que des règlements PERSTEMPO définitifs soient promulgués.

026/01 ADMHRMIL 013 151300Z MAR 01 – *Recommandations des FC concernant la consommation de bœuf lors de déplacements internationaux* – Les renseignements sont insuffisants pour justifier une directive ferme adressée aux membres des FC quant à savoir s'ils devraient ou non consommer du bœuf alors qu'ils sont déployés dans des pays où il y a une inquiétude concernant la maladie de la vache folle. Les membres des FC doivent tout d'abord décider du degré d'inquiétude concernant le risque potentiel couru en cas de consommation de bœuf. Pour réduire cette inquiétude, Santé Canada recommande de consommer des morceaux de viande entiers ne comprenant pas d'os,

[suite à la page 6 >](#)

Pay rates and allowances increase

Pay improvements announced in March have seen CF members receiving retroactive payments dating as far back as October 1, 1999 and an increase effective April 1 of this year.

Pay improvements that are effective from October 1, 1999 are as follows:

- non-commissioned member pay will increase by 3.69 per cent. This means a corporal at incentive pay category four (IPC 4) will receive back pay of approximately \$2,000 before deductions;
- general service officers and pilots ranked lieutenant-colonel and below will see a rate of pay increase of 1.14 per cent. A captain at IPC 5 will receive back pay of approximately \$1,000 before deductions;
- officer cadets with no former service will see their pay increase by 3.69 per cent and will receive back pay of approximately \$1,300 before deductions; and
- second-lieutenants and lieutenants with former service as a private will see a 3.69 per cent increase and back pay of approximately \$1,900 and \$2,000, respectively, before deductions.

In addition, the pay of these members was increased by 2.5 per cent effective April 1. Environmental allowances, such as sea duty allowance and aircrew allowance, were also increased by three per cent as of October 1, 1999.

Medical and dental lieutenants' and second-lieutenants' pay rates were increased by 1.14 per cent effective October 1, 1999 and a further 5.39 percent effective April 1. All other medical and dental officers saw their pay rates increase by 8.86 per cent effective April 1. These improvements reflect the results of an independent study wherein these officers are directly benchmarked to the private sector.

New pay and allowance rates are available on the Directorate of Pay Policy Development Intranet site at http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dppd/engraph/home_e.asp and on the Internet at www.dnd.ca/hr/dppd/engraph/home_e.asp. Refer also to CANFORGEN 033/01 271200Z MAR 01 ADM (HR-Mil), 1 April 2001 Pay Increase, and 034/01 271202Z MAR 01 ADM (HR-Mil) Revised Rates for Environmental Allowances on the Intranet at http://vcds.dwan.dnd.ca/go/canforgen/intro_e.asp.

Augmentation des taux de solde et indemnités d'environnement

Selon les bonifications salariales annoncées en mars, certains membres des FC recevront des versements rétroactifs au 1^{er} octobre 1999 et une augmentation effective à compter du 1^{er} avril 2001.

Les bonifications rétroactives au 1^{er} octobre 1999 sont les suivantes :

- un militaire du rang recevra une augmentation de 3,69 p. 100. C'est-à-dire qu'un caporal de quatrième catégorie de prime de rendement (CPR4) recevra un arriéré d'environ 2 000 \$ avant déductions.
- les officiers du service général ainsi que les pilotes au grade de lieutenant-colonel et moins recevront une augmentation de 1,14 p. 100. Un capitaine de catégorie CPR5 recevra un arriéré d'environ 1 000 \$ avant déductions.
- un élève-officier sans service antérieur recevra une augmentation de 3,69 p. 100 et un arriéré d'environ 1 300 \$ avant déductions;
- les sous-lieutenants et les lieutenants avec service antérieur comme soldat recevront une augmentation de 3,69 p. 100 et un arriéré d'environ 1 900 \$ et 2 000 dollars, respectivement, avant déductions.

De plus, les salaires de ces membres ont augmenté de 2,5 p. 100 à compter du 1^{er} avril. Les indemnités environnementales telles que les indemnités de service en mer et du personnel naviguant ont aussi été augmentées de 3 p. 100 rétroactivement à compter du 1^{er} octobre 1999.

Les lieutenants et sous-lieutenants médecins et dentistes recevront une augmentation de 1,14 p. 100 rétroactive au 1^{er} octobre 1999 et une augmentation additionnelle de 5,39 p. 100 effective à compter du 1^{er} avril. Tous les autres officiers médecins et dentistes recevront une augmentation de 8,86 p. 100 effective à compter du 1^{er} avril. Ces bonifications sont le résultat d'une étude indépendante proposant que les rémunérations de ces officiers soient ajustées à celles du secteur privé.

Pour de plus amples renseignements sur les nouvelles augmentations de salaire et d'indemnités, consultez le site Intranet du Directeur politique et développement (Solde) : http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dppd/frgraph/home_f.asp et dans Internet : www.dnd.ca/hr/dppd/frgraph/home_f.asp. Voir aussi : CANFORGEN 033/01 271200Z MAR 01 SMA (RH-Mil), Augmentation salariale à compter du 1^{er} avril 2001, et 034/01 271202Z MAR 01 SMA (RH-Mil) Taux révisés de l'indemnité environnementale dans Intranet à l'adresse suivante : http://vcds.dwan.dnd.ca/go/canforgen/intro_f.asp.

potential risk associated with eating beef. To alleviate potential concerns, Health Canada recommends the consumption of whole cuts of meat without the bone, such as steaks and roast, and to avoid processed products such as sausages, burgers or patties. Further information on this issue can be obtained by contacting your local medical unit.

024/01 CDS 018 121705Z MAR 01 – *Amendments to Canadian Forces Dress* – Regulations have been amended to allow male CF members to shave their heads and wear their hair with a taper-trimmed square back. Female members may now wear either a single or double braid down their backs and may also wear make-up for cultural reasons.

022/01 CDS 016/01 081142Z MAR 01 – *Mixed Gender Crewing of Victoria Class Submarines* – Service onboard submarines is now open to women. Canada's acquisition of the Victoria Class submarines affords such an opportunity by providing increased privacy.

020/01 ADMHRMIL 011 262125Z FEB 01 – *Optimizing Universal Classification Systems (UCS) Impact on CF Pay* – Selected military members will be interviewed to support a study to optimize the impact of the Universal Classification Systems (UCS) on Canadian Forces pay. The study is focused on ensuring that pay comparability with the Public Service (PS) is measured equitably and that CF members are compensated fairly for the work they perform. ❖

comme des steaks ou des rôtis, et d'éviter de consommer des produits transformés tels que les saucisses ou les préparations à base de viande hachée. On peut obtenir de plus amples renseignements à ce sujet en communiquant avec l'unité médicale locale.

024/01 CEMD 018 121705Z MAR 01 – *Modifications de l'uniforme des Forces canadiennes* – Les règlements ont été modifiés pour permettre aux hommes de raser leurs cheveux et d'avoir une coupe amincie droite sur la nuque. Les femmes pourront porter une ou deux tresses dans le dos et pourront également porter du maquillage pour des raisons culturelles.

022/01 CEMD 016/01 081142Z MAR 01 – *Dotation mixte dans le cas des sous-marins de la classe Victoria* – Le service à bord de sous-marins est maintenant ouvert aux femmes. L'acquisition de sous-marins de la classe Victoria par le Canada permet maintenant cela grâce à une possibilité accrue de vie privée.

020/01 ADMHRMIL 011 262125Z FEB 01 – *Optimiser les répercussions des systèmes de norme générale de classification (NGC) sur la solde dans les FC* – Certains membres militaires seront interrogés pour soutenir une étude visant à optimiser les répercussions des systèmes de norme générale de classification sur la solde des Forces canadiennes. L'étude est centrée sur le fait de s'assurer que la comparabilité de la solde avec la rémunération dans la fonction publique est mesurée de façon équitable et que les membres des FC sont rémunérés de façon juste pour le travail qu'ils effectuent. ❖

When a family breaks down

Your rights in the event of separation or divorce

It isn't a subject most couples talk about, but separation and divorce is a fact a life in the Canadian Forces and throughout Canadian society. Whether the marriage or common-law relationship involves CF members, civilians or both, the issues faced and legal rights of the spouses are generally the same.

Across Canada, every province and territory has laws to provide for the orderly and fair settlement of concerns raised by either partner when a marriage or common-law relationship ends. Because CF members and their families are highly mobile and may often move across the country, or outside Canada, it is necessary to determine which province's or territory's laws apply. That is usually determined according to where the couple has most recently lived together as husband and wife.

Issues raised during the break down of a marriage or common law relationship – custody of children, support for the children and/or spouse and property division – can be resolved through a provincial or territorial family court system, or settled out of court through informal arrangements and written separation agreements.

One of the most difficult issues to resolve when a relationship ends is custody and access to children of the relationship. If one parent is given custody, either through agreement or court order, then the children will live with that parent most of the time and that parent will make the decisions concerning care and education. In cases of joint custody, both parents have the right to make decisions affecting the children and the children may take turns living with each parent.

When one parent is given custody of the children, the other parent may be given access, which is the right to visit with the children. Access granted to a non-custodial parent may limit the ability of the custodial parent to relocate. In some cases, a judge may refuse to give access to the non-custodial parent if there's concern about the children's safety or whether the children will be returned to the parent with custody.

The question of custody also raises the question of support. Each parent is obligated to financially support his or her children. Generally, the non-custodial parent will pay a court-ordered amount to the parent with custody to help with the expenses of raising the children. The amount of the payment is determined by agreement between the spouses, or through child support guidelines based on the income of the non-custodial parent. As for spousal support, if the spouses cannot agree, a court may order that either short-term or long-term spousal support be paid when a spouse will have difficulty becoming financially self-sufficient.

For Canadian Forces members, support payments may be made compulsory under Queen's Regulations and Orders. To have a financial support obligation enforced against a CF member, there must be a court order requiring the member to pay support and the spouse must apply under QR&O article 207.03 and meet the requirements of that article. Once the requirements have been met, then payments will be deducted from the member's pay in accordance with the court order.

Deciding which spouse will stay in the family home can be a source of conflict. The ability of spouses to remain in the home after the separation may depend upon whether they are married and the type of housing – i.e., military or civilian.

For married quarters, where MQ vacancy rate permits, spouses are allowed to remain in the MQ as long as necessary or practical. It is currently standard practice to permit a separating spouse with children to remain in a MQ until the applicable school year is completed. In those locations where surplus MQs exist, consideration can be given to accommodating separated CF spouses longer than the school year. However, the priority for MQs must continue to be CF families posted into a new location.

For civilian housing, if the spouses are married, then both have the right to stay in the home unless a judge decides that one must move out. This is called "exclusive occupancy." If married spouses cannot agree on whom will stay in the home, then they may ask a judge to decide for them. Generally, the spouse who has custody of the children will be given exclusive occupancy of the home as it is in the children's best interests to remain in the family home.

If the spouses are not married, then there is no automatic right to stay in the home. The spouse who owns or leases the home will be entitled to stay in it. The spouses can, however, make other arrangements in a separation agreement. Although a common-law spouse is not automatically entitled to occupy the home, he or she may be entitled to share in the value of the home.

Another issue that must be resolved in the event of a marriage or common-law relationship break down is the division of property. All provinces have laws dealing with the division of property for married couples. However, this is not true for common-law couples. In a common-law relationship, if there is a dispute between the spouses and the property is not in the name of a spouse, then that spouse must show a link between their contribution and the property that they want to share. A judge can make the

final decision. For married couples, the general rule is that property acquired during the marriage is to be divided equally between the spouses. There are some exceptions and, again, if the spouses cannot agree, a judge can make the final decision.

A CF member's pension falls under the definition of property. Pensions under the *Canadian Forces Superannuation Act* may be divided under the *Pension Benefits Division Act (PBDA)*. The PBDA does not provide a right to divide the pension, but it does provide a mechanism to divide the pension where that right has been recognized in a court order or written agreement. To obtain a division, the CF member or his or her spouse or former spouse must apply for a division of pension benefits under the PBDA. They must submit a court order providing for a division of the pension benefits, or, if the CF member and spouse have been living separate and apart for one year, a written agreement that provides for the pension benefits to be divided between them, along with other prescribed information. A spouse, former spouse or member may also apply for an estimate of the amount that would be transferred.

If the application for division is approved, the spouse or former spouse of a CF member is entitled to have an amount transferred to their credit. The amount will be equal to 50 per cent of the value of the pension benefits that have accrued to the member during the time they cohabited, or if the court order or agreement says so, a smaller amount. The amount may be transferred to a retirement savings plan or pension plan as set out in the PBDA and its regulations. For further information on the operation of the PBDA contact DAPPP 4 at 1-800-267-0325 and ask for a PBDA information kit.

Physiotherapy in the CF – Contributing to operational readiness

Physiotherapists play a significant role in improving the physical performance and overall health of CF members. As primary health care providers, they help prevent and manage pain, improve physical impairments, disabilities and limits to participation, and promote fitness, health and wellness.

To become licensed, physiotherapists have to have knowledge of anatomy, physiology, biomechanics and exercise physiology, as well as the affects of several disabilities, covering factors such as strength, endurance, range of motion and balance. Physiotherapists also have extensive knowledge of musculoskeletal

injuries, the ability to distinguish between levels of severity and treatment approaches. Areas of specialization include exercise prescription, manual therapy and soft tissue techniques, acupuncture, ergonomics and orthotics fabrication.

Some of the CF physiotherapists across Canada have post-graduate training at the MSc. and Ph.D. level, further enhancing our ability to critically analyze scientific literature, conduct user trials, participate in research activities and promote practice that is based on sound scientific evidence obtained through solid research. This combination of knowledge and skills is an excellent resource for junior staff, as well as other health care providers.

[continued on page 8 >](#)

Le rôle de la physiothérapie dans les FC – Une préparation à l'action

Les physiothérapeutes jouent un rôle important dans l'amélioration de la performance physique et de l'état de santé général des membres des FC. En tant que premiers pourvoyeurs de soins, ils aident à prévenir et à gérer la douleur, à guérir sur le plan physique les incapacités et les handicaps pouvant limiter la participation; enfin, ils contribuent à promouvoir l'entraînement physique, la santé et le bien-être.

Pour obtenir sa licence, le physiothérapeute doit posséder des connaissances en anatomie, en physiologie, en biomécanique et en physiologie du mouvement. Leur savoir s'étend aussi aux conséquences des incapacités graves, en rapport avec des

facteurs tels que la force et la résistance, de même que les amplitudes de mouvement et d'équilibre. Le physiothérapeute est également versé dans le domaine des blessures musculo-squelettiques. Il sait diagnostiquer les degrés de gravité des malaises et donner les soins appropriés. Son champ de spécialisation comprend la prescription d'exercices, la manipulation et la guérison des tissus mous, l'acupuncture, l'ergonomie et la fabrication de matériel orthopédique.

Certains physiothérapeutes des FC partout au Canada ont une formation de deuxième cycle et de troisième cycle. Leur collaboration est appréciable. Ils font l'analyse critique des publications scientifiques, ils dirigent les tests des patients, ils participent aux activités de recherche et mettent de l'avant une pratique fondée sur des preuves scientifiques solides obtenues par des recherches tout aussi solides. Cette

[suite à la page 8 >](#)

Éclatement de la famille

Vos droits en cas de séparation ou de divorce

La séparation et le divorce ne constituent pas un sujet que la plupart des couples abordent, mais il s'agit d'une réalité de la vie dans les Forces canadiennes (FC) et la société canadienne. Les questions soulevées et les droits juridiques des conjoints sont les mêmes, que le mariage ou l'union de fait concerne des membres des FC, des civils ou les deux.

Au Canada, chaque province ou territoire possède des lois portant sur le règlement ordonné et équitable des préoccupations soulevées par chaque partenaire lorsque le mariage ou l'union de fait prend fin. Comme les membres des FC et leur famille sont appelés à se déplacer souvent, notamment dans tout le Canada ainsi qu'à l'étranger, il est nécessaire de déterminer les lois de quelle province ou quel territoire s'appliquent. Cela se fait habituellement en fonction de l'endroit où le couple a vécu le plus récemment en tant que mari et femme.

Les questions soulevées à l'occasion de l'échec d'un mariage ou d'une union de fait (la garde des enfants, la pension alimentaire pour les enfants et/ou le conjoint et le partage des biens) peuvent être réglées grâce à un système de tribunaux de la famille provincial ou territorial ou réglées à l'amiable grâce à des ententes informelles et à des ententes écrites de séparation.

L'une des questions les plus difficiles à régler lorsqu'une relation prend fin est la garde des enfants issus de la relation et les droits de visite à leur égard. Si un parent se voit accorder la garde, que ce soit en vertu d'une entente ou d'une ordonnance d'un tribunal, alors les enfants vivront avec ce parent la plupart du temps et ce parent prendra les décisions portant sur le soin et l'éducation des enfants. Dans le cas de la garde partagée, les deux parents ont le droit de prendre des décisions touchant les enfants, et ces derniers peuvent vivre en alternance avec les deux parents.

Lorsque l'un des parents se voit accorder la garde des enfants, l'autre parent peut obtenir un droit de visite, c'est-à-dire qu'il peut visiter les enfants. Le droit de visite accordé à un parent qui n'a pas la garde peut limiter la capacité du parent qui a la garde de déménager. Dans certains cas, un juge peut refuser d'accorder un droit de visite au parent qui n'a pas la garde s'il y a des préoccupations au sujet de la sécurité des enfants ou de la question de savoir si les enfants pourront retourner auprès du parent qui a la garde.

La question de la garde soulève également celle de la pension alimentaire. Chaque parent doit soutenir financièrement ses enfants. En général, le parent qui n'a pas la garde paiera au parent qui a la garde un montant d'argent ordonné par la cour afin de participer aux dépenses relatives à l'éducation des enfants. Le montant du paiement est déterminé par une entente conclue entre les conjoints ou grâce aux Lignes directrices sur les pensions alimentaires pour enfants en fonction du revenu du parent qui n'a pas la garde. Pour ce qui est de la pension alimentaire pour conjoint, si les conjoints ne sont pas d'accord, une cour peut ordonner qu'une pension alimentaire pour conjoint à court ou à long terme soit versée lorsqu'un conjoint a de la difficulté à devenir indépendant financièrement.

Pour les membres des Forces canadiennes, les paiements de pension alimentaire peuvent être obligatoires en vertu des Ordonnances et règlements royaux. Pour exécuter une obligation alimentaire contre un membre des FC, une cour doit avoir ordonné au membre de payer une pension alimentaire, et le conjoint doit faire une demande en vertu de l'article 207.03 des ORFC et respecter les conditions de cet article. Une fois que c'est fait, les paiements seront alors déduits de la solde du membre conformément à l'ordonnance d'un tribunal.

La décision déterminant quel conjoint demeurera dans la maison familiale peut constituer une source de conflit. La capacité des conjoints à demeurer dans la maison après la séparation peut dépendre de la question de savoir s'ils étaient mariés ainsi

que du type de logement, c.-à-d. militaire ou civil.

Pour ce qui est des logements familiaux (LF), lorsque le taux d'inoccupation des LF le permet, les conjoints sont autorisés à demeurer dans le LF aussi longtemps qu'il est nécessaire ou pratique. Il est actuellement de pratique courante de permettre à un conjoint séparé ayant des enfants de demeurer dans un LF jusqu'à ce que l'année scolaire en cours soit terminée. Dans les endroits où il y a des surplus de LF, il est possible d'envisager de permettre aux conjoints séparés de membres des FC de demeurer plus longtemps que la période scolaire. Toutefois, les LF continueront d'être attribués en priorité aux familles des membres des FC affectés dans un nouvel endroit.

Pour ce qui est des logements civils, si les conjoints sont mariés, alors les deux ont le droit de demeurer dans la maison à moins qu'un juge ne décide que l'un des deux doit déménager. Il s'agit de l'« occupation exclusive ». Si les conjoints mariés ne peuvent s'entendre sur la personne qui demeurera dans la maison, alors ils peuvent demander à un juge de décider pour eux. En général, le conjoint qui a la garde des enfants se verra accorder l'occupation exclusive de la maison puisque l'intérêt supérieur des enfants exige ce que ces derniers demeurent dans la maison familiale.

Si les conjoints ne sont pas mariés, alors il n'y a pas de droit automatique de demeurer dans la maison. Le conjoint qui possède ou loue la maison aura le droit de l'habiter. Les conjoints peuvent, toutefois, prévoir d'autres dispositions dans une entente de séparation. Bien qu'un conjoint de fait n'ait pas automatiquement le droit d'occuper la maison, il peut se voir accorder une part de la valeur de la maison.

Une autre question devant être réglée dans l'éventualité de l'échec d'un mariage ou d'une union de fait est le partage des biens. Toutes les provinces possèdent des lois traitant du partage des biens des couples mariés. Toutefois, ce n'est pas le cas pour les conjoints de fait. Dans une union de fait, s'il y a un litige entre les conjoints et qu'un bien n'est pas au nom d'un des conjoints, ce

conjoint doit alors démontrer l'existence d'un lien entre sa contribution et le bien qu'il souhaite partager. Un juge peut prendre la décision finale. Pour les couples mariés, la règle générale est que les biens acquis au cours du mariage sont partagés à parts égales entre les conjoints. Il existe certaines exceptions et, encore une fois, si les conjoints n'arrivent pas à s'entendre, un juge pourra prendre la décision finale.

La pension d'un membre des FC entre dans la catégorie visée par la définition des biens. Les pensions reçues en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes peut être partagée aux termes de la Loi sur le partage des prestations de retraite (LPPR). La LPPR ne prévoit pas un droit au partage de la pension, mais elle prévoit un mécanisme de partage de la pension lorsque ce droit a été reconnu par une ordonnance d'un tribunal ou une entente de séparation. Afin d'obtenir un partage, le membre des FC ou son conjoint ou ancien conjoint doit demander un partage des prestations de retraite en vertu de la LPPR. Ils doivent présenter une ordonnance d'un tribunal prévoyant le partage des prestations de retraite ou, si le membre des FC et son conjoint vivent séparés depuis un an, une entente écrite prévoyant que les prestations de retraite seront partagées entre eux, accompagnée des renseignements prescrits. Un conjoint, un ancien conjoint et un membre peuvent également demander une estimation du montant qui sera transféré.

Si la demande de partage est approuvée, le conjoint ou l'ancien conjoint d'un membre des FC a le droit de se faire transférer un montant qui sera porté à son crédit. Le montant sera égal à 50 p. 100 de la valeur des prestations de retraite qu'a accumulées le membre pendant la période où ils ont cohabité ou, si l'ordonnance du tribunal ou l'entente le précise, un montant inférieur. Le montant peut être transféré à un régime d'épargne-retraite ou à un régime de pension prévus par la LPPR et son règlement. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'application de la LPPR, veuillez communiquer avec le DTSCP 4 au 1 800 267-0325 et demander de recevoir la trousse de renseignements sur la LPPR.

Physiotherapy in the CF - continued from page 7 >

To ensure that all members receive the same level of care across Canada and overseas, specific CF guidelines, standards of care and standards of practice are being implemented in our physiotherapy departments. These standards have evolved from a literature review, information from our own database system and standards from licensing bodies, the Canadian Physiotherapy Association and foreign military organizations.

The well-defined CF population and the ability to collect information from various sites have enabled CF physiotherapists to create and implement guidelines and standards specific to the Forces. Very few organizations have the ability to implement these kinds of standards because of the variety in their populations, the difficulties associated with information collection and the lack of standardized outcome measurement.

An excellent medical equipment purchasing and maintenance program that ensures physiotherapists have good equipment at their disposal supports the CF's physiotherapy program. In addition to the more "clinical" items, fitness equipment – like pulley systems, balls, balance boards, balance platforms, trampolines and cardiovascular equipment – is also used to enhance patient care.

With qualified staff, standards of care and standards of practice, excellent equipment and the use of outcome measures and performance indicators, some CF physiotherapy departments in university cities, such as Valcartier, Ottawa, Edmonton and Halifax, experience high demand for student physiotherapy orthopaedic placements. Partnerships and collaboration with universities are not limited to clinical placements, however. They also extend to research activities, in collaboration with researchers who share an interest in common pathologies seen in the CF, such as low back pain, knee and shoulder problems.

Civilian and military physiotherapists working for the CF are constantly looking at ways to improve the delivery of physiotherapy services to CF members. ❖

Physiothérapie dans les FC - suite de la page 7 >

symbiose de connaissance et de savoir-faire constitue une ressource exceptionnelle pour nos jeunes membres et l'ensemble du personnel soignant.

Dans tous les services de physiothérapie, au Canada comme à l'étranger, on procède à la mise en application de critères et de normes visant à donner aux membres des FC une qualité de soins uniforme. Ces critères ont vu le jour grâce à l'étude des publications, aux renseignements contenus dans notre propre système de banque de données, et aux critères déjà établis par les organismes de réglementation professionnelle, l'Association canadienne de physiothérapie et les organisations militaires étrangères.

Le profil de la population des FC étant nettement défini, les physiothérapeutes ont pu, grâce à l'information récoltée dans diverses bases, concevoir et mettre en place des critères et des lignes directrices spécifiques aux Forces canadiennes. En raison de la diversité de leurs membres, de la difficulté de recueillir de l'information, et du manque d'évaluation normalisée des résultats, très peu d'organisations ont le pouvoir de mettre en place de tels critères.

Grâce à une modalité d'achat et d'entretien d'équipement médical de première qualité, les physiothérapeutes des FC disposent de tout le matériel nécessaire à la mise en œuvre du programme de physiothérapie. Outre les appareils cliniques habituels, ils peuvent utiliser tout ce qui est nécessaire au bien-être de leurs patients : dispositifs de conditionnement, comme les mécanismes de leviers, les balles, les planches et les plates-formes d'équilibre, les trampolines et les appareils cardiovasculaires.

Certains services de physiothérapie des FC implantés dans des villes universitaires telles Québec, Ottawa, Edmonton et Halifax, dotés d'un personnel compétent, de hauts critères de soin et de pratique, d'un équipement sophistiqué et l'utilisation de mesures statistiques et d'indicateurs de performance, sont de plus en plus de demande pour des stages l'étudiants en physiothérapie. Le partenariat et la collaboration ne se limitent toutefois pas aux seules ouvertures de postes en clinique. Les FC et les universités sont appelées à collaborer à des projets de recherche au cours desquels les chercheurs partagent le même intérêt vis-à-vis des pathologies les plus fréquentes dans les FC telles les douleurs lombaires et les problèmes d'articulation aux genoux et aux épaules.

Les physiothérapeutes civils et militaires œuvrant au sein des FC cherchent sans cesse de nouveaux moyens d'améliorer les services de physiothérapie offerts au personnel militaire. ❖

Military memorials

on the web

A new website was launched in April commemorating the contributions of Canadian military members, their families and their friends throughout history. The National Inventory of Canadian Military Memorials will record and maintain an inventory of all military memorials found across Canada.

Developed as part of a millennium project by the Department of National Defence's Directorate of History and Heritage, in collaboration with the Organization of Military Museums of Canada Inc., this website aims to raise awareness of the sacrifices and contributions of Canadians.

"This website is an important record of the thousands of memorials found across Canada that pay tribute to the Canadian women and men who have served their country proudly in times of peace and conflict," said Art Eggleton, Minister of National Defence. "It will help connect young people to their heritage and foster a better understanding of our nation's proud military record."

You can access the National Inventory of Canadian Military Memorials website at <http://www.dnd.ca/memorial>.

Les mémoriaux

militaires sur Internet

Un nouveau site Web a été lancé en avril commémorant l'apport historique qu'ont fait à leur pays les membres des Forces canadiennes, les membres de leur familles et leurs amis. L'inventaire national des mémoriaux militaires canadiens tiendra et maintiendra un répertoire de tous les mémoriaux que l'on trouve au Canada.

Ce site Web, créé dans le cadre d'un projet du millénaire de la Direction Histoire et Patrimoine (DHP) du ministère de la Défense nationale, en collaboration avec l'Organisation des musées militaires du Canada inc., vise à mettre en lumière les sacrifices et les contributions des Canadiens.

« Ce site Web constitue un important répertoire des milliers de mémoriaux au Canada qui rendent hommage aux Canadiennes et aux Canadiens qui ont fièrement servi leur pays en temps de guerre comme en temps de paix. Ce site contribuera à faire connaître à nos jeunes leur patrimoine et à favoriser une meilleure compréhension de l'histoire militaire de notre pays », a déclaré Art Eggleton, ministre de la Défense nationale.

Vous pouvez consulter le site Web de l'Inventaire national des mémoriaux militaires canadiens à l'adresse électronique suivante : <http://www.dnd.ca/memorial>.