



DTEP Improves PEP DPIE améliore le PEP

The Director of Training and Education Policy (DTEP) recently improved the Personal Enhancement Program (PEP). The improvements to educational reimbursement (ER) and the Second Career Assistance Network (SCAN) components of the program provide CF members with a significantly improved service.

Enhancements to PEP were made because the program needed to be brought up-to-date, said Major Al Carty, manager responsible for PEP Policy and Verification. The Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA)

recommended in its 1999 Report on the Quality of Life of Members of the Canadian Forces that the Second Career Assistance Network (SCAN) should be more relevant to and accessible by military personnel at an earlier point in their careers. They also recommended more continuing education opportunities be developed, especially for non-commissioned members (NCMs).

“Service members told SCONDVA that the CF had to do more in the way of assisting them in transition to the civilian environment and providing

continued on page 2 >

La Directeur - Politique d’instruction et d’éducation (DPIE) a récemment fait des améliorations au Programme d’enrichissement personnel (PEP). Les améliorations ont été apportées au remboursement des frais de scolarité et au Service de préparation à une seconde carrière, deux composantes du Programme, afin de fournir aux membres des FC un service nettement meilleur.

Les membres travaillant à l’obtention de leur diplôme de premier cycle se voient désormais remboursés la totalité de leurs frais de scolarité, en plus d’avoir accès plus tôt à la préparation de leur seconde carrière lorsqu’ils font partie des FC.

Selon le major Al Carty, gestionnaire responsable des volets Politique et Vérification du PEP, des améliorations ont été apportées au PEP pour le mettre à jour. Le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) a recommandé dans son rapport de 1999 sur la qualité de vie des membres des Forces canadiennes que le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC) soit plus pertinent et plus accessible au personnel militaire, plus tôt dans leur carrière. Le CPDNAC a également recommandé de favoriser davantage les possibilités de formation continue, en particulier pour les militaires du rang (MR).

« Les militaires ont fait savoir au CPPNAC que les FC devaient les aider davantage à effectuer la transition dans un environnement civil et à obtenir un accès

plus facile à l’éducation », a déclaré le major Carty.

Les groupes de réflexion de la DPIE ont confirmé ces idées en discutant avec les membres du Service issus de diverses bases et escadres partout au Canada. La question principale a été le remboursement des frais de scolarité, au cours du service et après la libération. « Nos membres ont exprimé très clairement que les taux de remboursement n’ont pas suivi l’augmentation importante des frais. Ils ont également signifié que le plafond n’était pas assez élevé », a expliqué le major. Les membres étaient limités à un remboursement de 5 000 \$ au cours de leur carrière, alors qu’une seule année d’un programme de quatre ans en coûtait autant.

« Tout en apportant ces changements au PEP, nous avons également examiné les demandes d’exemptions. Des gens faisaient périodiquement parvenir des dossiers et sollicitaient des exemptions au programme en raison de circonstances particulières. Puisque beaucoup de personnes ont demandé des exemptions pour des raisons identiques, nous savions qu’il fallait nous pencher sur ces questions. »

Le major Carty a expliqué que des révisions minimales à la composante du remboursement des frais de scolarité du programme avaient été apportées il y a deux ans, mais que celles-ci ne s’étaient pas soldées par l’obtention de fonds supplémentaires à l’égard des membres. « Bien avant cela, les dernières révisions à

suite à la page 2 >

Primary Reserve education reimbursement program expanded

Non-commissioned members (NCMs) as well as officers of the Primary Reserve now have an opportunity to recover part of their tuition while serving in the CF. As a result of SCONDVA recommendations to improve access to higher education for NCMs, a four-year trial of the Education Reimbursement for Primary Reserve Officers has been revised to include NCMs.

Designed for part-time members of the Primary Reserve, this program will provide 50 per cent of tuition (limited to \$2,000 annually) for Naval, Army, Air and Communication Reservists who have completed initial undergraduate degree courses.

continued on page 3 >

Élargissement du programme de remboursement des frais de scolarité dans la Première réserve

Les militaires du rang (MR) et les officiers de la Première réserve ont maintenant la possibilité de récupérer une partie de leurs frais de scolarité tout en servant dans les FC. À la suite des recommandations faites par le CPDNAC en vue d’améliorer l’accès à une éducation supérieure pour les MR, une période d’essai de quatre ans d’un programme de remboursement des frais de scolarité pour les officiers de la Première réserve a été révisée afin d’y inclure les MR.

Conçu pour les membres à temps partiel de la Première réserve, ce programme fournira 50 p. 100 des frais de scolarité (limités à 2 000 \$ par année) à l’intention des

suite à la page 3 >

In this issue / Dans ce numéro:

- > Fixed periods of service leave some officers' pensions at risk
Les périodes de service déterminées ont des conséquences sur la pension de certains officiers
- > Bilingual Officer Corps Policy revised
Révision de la politique sur le corps d’officiers bilingue
- > Are differences in dress between male and female members discriminatory?
- > Les différences dans les tenues des membres, féminins et masculins des FC sont-elles discriminatoires?
- > Creating a Primary Reserve List for the CF Health Services
L’établissement d’un cadre de la Première réserve pour les Services de santé des FC
- > Question Corner
Coin des questions

them with greater access to education," Maj Carty said.

Focus groups conducted by the DTEP confirmed these ideas by talking to service members located on various bases and wings across Canada. The number one issue was reimbursement for education, both while serving and after release. "Our members have told us quite plainly that the reimbursement rates have not kept pace with hefty tuition increases. They also said the career limit was not enough." Members were limited to \$5,000 in reimbursement over the course of their career, when one year of a four-year program could cost that much.

"In making the PEP changes, we also considered requests for exceptions. People would periodically send files in and ask for exceptions due to certain circumstances. Because many requested exemptions for the same reason, we knew those issues were something we ought to pay attention to."

Maj Carty said some minimal revisions to the Education Reimbursement (ER) component of the program were made two years ago, but they didn't amount to any more money for the member. "Before that, it was the early '70s," when the PEP (ER) policy was last revised.

As of April 1, 2001, eligible CF members will be able to claim either 100 per cent or 75 per cent of the cost of their courses, depending on their circumstances, instead of the old rate of 50 per cent per course. A 100 per cent reimbursement will be given if the course leads to either a first undergraduate degree or a high school diploma. All other courses, such as those leading to college diplomas or post-graduate degrees, will be eligible for 75 per cent reimbursement.

Maximum career entitlement has also been upped to \$20,000 from the original \$5,000. During the first five years of service, the member could be entitled to claim up to \$5,000, depending on their eligibility in accordance with DAOD 5031-3. For example, a Regular Force member must normally serve one year before becoming eligible to start a course and make a claim. Personnel being released for medical reasons, on the other hand, will be eligible immediately.

At the end of the sixth year of service, and every year of full-time service thereafter, subject to continued funding, an additional \$1,000 will be added to the member's account until it

reaches the maximum of \$20,000 at the end of twenty years of service.

Members will also have more time after release to complete their studies. Before the policy change, eligible CF members had up to one year after their Effective Date of Release (EDR) to complete courses. Under the improved program, this period will be increased to three years for members with more than 20 years service, as well as those being released for medical reasons. Members with less than 20 but more than three years of service will continue to be eligible for the one-year period beyond their EDR.

"The extension to three years after release is one of the highlights of the new program," Maj Carty said. "That idea came from people who said it was difficult for them to continue their education immediately after taking their release. The first year is extremely busy, in that many are relocating family, selling and buying houses and looking for work. There's very little time for education. The situation is further complicated by frequent deployments, which prevents members from taking courses while serving. For these reasons, they strongly recommended that we allow for more time at the end of their careers."

The educational reimbursement schedule applies to NCMs and officers equally. "The most controversial issue we encountered during the focus groups was that officers were reimbursed 100 per cent for their first undergraduate degree under the Degreed Officers Corps initiative, while NCMs only received 50 per cent reimbursement under PEP ER. The present increase to 100 per cent funding for any first undergraduate degree for all eligible members will remove the inequity. Even though it has not been mandated that NCMs have a degree, such as it has been with officers, "we know many NCMs go on to become officers. This can only benefit the CF in the long run."

Reimbursement changes only apply to courses that start after April 1, 2001. Courses that started before that time will continue to be reimbursed at the old rate of 50 per cent. Those whose EDR was before this date will only be eligible for the one-year post-release period to complete courses.

The PEP educational reimbursement component is aimed at Regular and Class B and C Reserve Force members. A separate program designed to assist Class A members

continued on page 3 >

la politique relative au remboursement des frais de scolarité du PEP remontaient au début des années 1970. »

Dès le 1^{er} avril 2001, les membres admissibles des FC seront en mesure de réclamer la totalité ou 75 p. 100 des frais de scolarité, selon les circonstances particulières, plutôt que l'ancien taux de 50 p. 100 par cours. Un remboursement complet des frais de scolarité sera accordé si le programme suivi conduit à l'obtention d'un premier diplôme de premier cycle ou d'un diplôme d'études secondaires. Tous les autres programmes, comme ceux menant à l'obtention d'un diplôme collégial ou d'un diplôme d'études supérieures, seront admissibles à un remboursement de 75 p. 100.

Le remboursement maximum au cours d'une carrière a également été augmenté à 20 000 \$ par rapport à 5 000 \$ tel que précédemment. Au cours des cinq premières années de service, un membre des FC aura le droit de réclamer un remboursement allant jusqu'à 5 000 \$, d'après son admissibilité au programme en vertu de la règle DAOD 5031-3. Ainsi, un membre régulier des FC devra normalement servir une année avant de devenir admissible à une inscription à un cours et à une réclamation de remboursement. Les membres du personnel qui sont libérés du service en raison de problèmes médicaux seront, d'autre part, admissibles immédiatement.

À la fin de la sixième année de service, et à toutes les années de service complètes subséquentes, le tout étant sujet à un financement continu, il sera ajouté 1 000 \$ supplémentaires seront ajoutés au compte de chaque membre jusqu'à ce que ce dernier atteigne le maximum de 20 000 \$ à la fin de ses 20 ans de service.

Les membres profiteront également de plus de temps après leur libération du service afin de compléter leurs études. Avant que la politique ne change, les membres des FC admissibles n'avaient qu'une année après leur date d'effective de libération (DEL) pour compléter leurs études. Dans le cadre du programme amélioré, cette période sera prolongée à trois ans pour les membres avec plus de 20 ans de service, ainsi que pour ceux qui ont été libérés du service pour des raisons médicales. Les membres disposant d'une expérience de moins de 20 ans de service, mais de plus de trois ans, continueront à être admissibles à la période d'une année au-delà de leur DEL.

« Le prolongement à trois ans après la libération est un des faits saillants du nouveau programme », a affirmé le major Carty. « Cette idée vient des personnes qui ont expliqué la difficulté de poursuivre leurs études immédiatement après avoir obtenu leur libération. La première année s'avère très occupée, étant donné que bon nombre de personnes doivent installer les membres de leur famille ailleurs, vendre leur maison et en acheter une nouvelle, chercher un nouvel emploi. Il y a très peu de temps accordé pour les études. Cette situation se complique davantage par les déploiements fréquents, empêchant les membres de suivre des cours pendant leur service. Pour ces raisons, ces personnes ont fortement recommandé que nous accordions plus de temps à la fin de leur carrière. »

Le calendrier de remboursement des frais de scolarité s'applique aux MR et aux officiers, sans distinction. « La question la plus controversée que nous avons abordée lors des discussions des groupes de réflexion consistait en ce que les officiers soient remboursés à 100 p. 100 pour leur premier diplôme de premier cycle, en vertu des exigences du corps des officiers diplômés, alors que les MR ne recevaient que 50 p. 100 d'après la politique relative au remboursement des frais de scolarité du PEP. L'augmentation actuelle du financement accordant un remboursement complet à tout membre admissible pour un premier diplôme de premier cycle rendra le programme équitable. » Et ce, malgré le fait que le mandat ne consistait pas en ce que les MR détiennent d'un diplôme, comme c'était le cas avec les officiers. « Nous savons qu'un grand nombre de MR se destinent à une carrière d'officier. Cela ne peut qu'être à l'avantage des FC à long terme. »

Les changements en matière de remboursement ne s'appliquent qu'aux cours débutant après le 1^{er} avril 2001. Les cours qui ont débuté avant cette période vont continuer à n'être remboursés qu'à l'ancien taux de 50 p. 100. De même, ceux dont la DEL date d'avant le 1^{er} avril 2001 ne seront éligibles à prendre des cours que pendant la première année suivant leur congé de mission.

La composante du remboursement des frais de scolarité du PEP est destinée aux membres de la Force régulière et de la Force de réserve en service, classe B et C. On a récemment mis sur pied un programme distinct en vue

suite à la page 3 >

PEP - continued from page 2 >

has recently been developed. (See this issue for more details.)

The SCAN program has been expanded to include more accessibility to SCAN seminars on each base, new resource materials, such as PEP handbooks and SCAN seminar videos, and the introduction of Long Term Planning (LTP) seminars at each base/wing where there is a Personnel Selection Officer (PSO).

The LTP seminars will be aimed especially at members who have just started their CF careers. The driving force behind long-term planning came from comments heard at SCAN seminars across Canada, as well as focus groups. "People have told us many times that they needed the information they received at SCAN seminars 20 years ago when they were first starting out."

The long-term planning seminars will provide information on education

upgrading, financial planning and disability pensions, and topics such as gaining certification for civilian professions. Maj Carty said, "If you plan to work in one of the occupations governed by provincial regulations, such as a mechanic or electrician, there is a requirement for you to document the hours you work in the field. If you don't know that at the beginning of your career, it may be too late at the end to find people who could attest to your having performed the right responsibilities. Overall, we expect all the information given out at

LTP seminars will better prepare members for their CF career and for the transition to civilian life."

If CF members would like to discuss either these changes or other PEP issues, they should contact their supporting base/wing PSO. Members are also encouraged to check out the PEP web site at www.dnd.ca/hr/pep. The upgraded web site features job listings posted by civilian companies and talent bank where CF members can post resumé that potential employers can review. ❖

PEP - suite de la page 2 >

d'aider les membres de la réserve en service, classe A. (Se référer au présent numéro pour obtenir de plus amples détails).

Le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC) a été élargi afin d'offrir un accès plus grand à des séminaires s'y rapportant dans chaque base, de nouveaux documents de référence, comme des guides sur le PEP et des vidéos sur les séminaires organisés dans le cadre du SPSC, ainsi que l'introduction de séminaires de planification à long terme (PLT) sur chaque base ou escadre où il y a un officier de sélection du personnel (OSP).

Ces séminaires de planification à long terme s'adresseront surtout aux membres qui viennent d'entreprendre leur carrière dans les FC.

La force motrice derrière la planification à long terme provient des commentaires reçus lors de séminaires du SPSC tenus partout au Canada, ainsi que dans les groupes de réflexion. « Les diverses personnes nous ont signifié à plusieurs reprises qu'elles auraient aimé obtenir les renseignements communiqués dans les séminaires il y a 20 ans, au moment où ils ont débuté. »

Les séminaires de planification à long terme fourniront des renseignements sur l'amélioration des niveaux d'instruction,

la planification financière, les pensions versées à la suite d'incapacités, ainsi que sur d'autres sujets comme l'obtention de certifications pour des professions civiles. Selon le major Carty, « Si vous prévoyez travailler dans des domaines gérés par des règlements provinciaux, tels que la mécanique ou l'électricité, il vous faut documenter les heures où vous avez travaillé dans votre domaine. Si vous ne saviez pas cela au début de votre carrière, il peut être rendu trop tard à la fin de celle-ci pour trouver les personnes qui seraient en mesure de témoigner que vous avez bien accompli ces fonctions. »

« Dans l'ensemble, nous nous attendons à ce que toute l'information distribuée aux séminaires de planification à long terme aide les membres à être mieux préparé pour leur carrière au sein des FC de même que pour leur transition à la vie civile. »

Si les membres des FC sont désireux de discuter de ces changements ou d'autres questions relatives au PEP, ils devraient communiquer avec leur OSP de base ou d'escadre. Ils sont également encouragés à visiter le site Web du PEP à l'adresse www.dnd.ca/hr/pep. Ce site amélioré contient une liste d'emplois disponibles affichés par des entreprises civiles, ainsi qu'une banque de compétences où les membres des FC peuvent déposer leur CV à l'intention d'employeurs éventuels. ❖

Primary Reserve - continued from page 1 >

as well as any college post-secondary courses which are formally recognized as an equivalency for the member's military occupation. Payment will be made each September through Primary Reserve units to members who have successfully completed basic military training and their academic studies.

To be eligible, members must:

- ♦ be on the effective strength of a Primary Reserve Unit;
- ♦ be registered at a Canadian post-secondary institution;
 - ♦ for an officer, the university course of study must lead to an initial baccalaureate degree and be suitable for the P Res MOC (if specified in CFAO 49-10, annex A, appendix 2); or
 - ♦ for an NCM, any university course of study leading to an initial baccalaureate degree is eligible. As well, any post-secondary course formally recognized as an equivalency (in accordance with DAOD 5031-1) for the member's MOC is eligible.
- ♦ register courses started on or after September 1, 2000 with the base/wing Personnel Selection Officer; and
- ♦ successfully complete the basic military training course specified by the Primary Reserve element.

These benefits are the result of a full review of the Personal Enhancement Program in response to Quality of Life initiatives. A study of further education benefits for the reserves is underway to identify the needs of the Cadet Instructors Cadre and the Canadian Rangers, as well as a broader range of courses for Primary Reservists.

Full details of these new benefits will be made available by this summer through base/wing Personnel Selection Officers. ❖

Première réserve - suite de la page 1 >

réserve de la Réserve navale, de la Milice, de la Réserve aérienne et de la Réserve des communications qui ont complété des cours d'introduction de premier cycle, de même que tout cours collégial qui est officiellement reconnu comme équivalent pour les fonctions militaires des membres. Des versements se feront à chaque mois de septembre, par l'entremise des unités de la Première réserve, aux membres qui ont complété avec succès la formation militaire de base et leurs études régulières.

Pour être admissibles, les membres doivent :

- ♦ faire partie de la force effective d'une unité de la Première réserve;
- ♦ être inscrits dans un établissement post-secondaire canadien;
 - ♦ pour un officier, les cours universitaires doivent aboutir à l'obtention d'un baccalauréat général et convenir à un GPM P Rés (si spécifié dans OAFC 49-10, annexe A, appendice 2); ou
 - ♦ pour un MR, tout cours universitaire conduisant à l'obtention d'un baccalauréat général est admissible. De même, tout cours post-secondaire officiellement reconnu comme équivalent (conformément à DOAD 5031-1) pour le GPM du membre est admissible.
- ♦ s'être inscrits à des cours débutant à partir du 1^{er} septembre 2000 sur chaque base ou escadre où il y a un officier de sélection du personnel;
- ♦ avoir complété avec succès la formation militaire de base précisée par l'élément de la Première réserve.

Ces avantages découlent de l'examen exhaustif des responsables du Programme d'enrichissement personnel à la suite des initiatives prises sur la qualité de vie. Une étude des autres avantages en matière d'éducation pour les réserves est en cours afin de déterminer les besoins du Cadre des instructeurs de cadets et des Rangers canadiens, ainsi que d'une gamme de cours plus diversifiée à l'intention des membres de la Première réserve.

Les officiers de sélection du personnel sur les bases et les escadres pourront, cet été, donner de plus amples détails sur ces nouveaux avantages. ❖

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

HRPA2001-041

CFB Shilo Military Family Resources Centre takes medal

Remise de médaille au Centre de ressources pour les familles des militaires de la BFC Shilo

CFB Shilo's Military Family Resource Centre was honored for its Family Literacy initiatives in a ceremony at Government House in Winnipeg in April.

Lt. Governor Peter Liba presented the MFRC's Kim Hetherington, Children's Services Coordinator and Patricia Damjanoff, Board member and Chair of the Children's Services Committee, with the Lt. Governor's Medal for Literacy for the Centre's Parent and Child Early Literacy Deployment Program. The program brings together children between the ages of 3-5 and parents, to participate in activities that alleviate some of the stress associated with a parent who has been deployed overseas.

The program, Hetherington explained, incorporates a number of different activities such as acting out role playing situations, singing songs with children and other activities. In the past year, the program expanded when participating parents put together a support manual, based on their own coping strategies during the deployment of their husband or wife. This self-help manual contains tips and ideas to identify, recognize and cope with the signs of stress, both in themselves and in their children, associated with the fact that mom or dad is away from home for several months. The manual gives advice on how to keep the lines of communication open in the family setting, how parents can identify when a child is experiencing stress associated with the missing parent, such as regressive or challenging behaviours, and provides solutions based on personal experiences.

Recently, the program also embarked on a new idea. Children were invited to bring in photographs, or to draw pictures of their deployed parent, and to put these and other mementos into a personal story book.

"The Family Literacy Program at Shilo's MFRC emphasizes the parents' role as their child's first teacher," explained Heatherington. "We introduced it in 1998, and it's been a tremendous success. Deployment is a fact of life here at CFB Shilo, and this program really met the needs of the families who have a family member overseas for six or eight months." ❖

Le Centre de ressources pour les familles des militaires de la BFC Shilo a été honoré pour ses initiatives en matière d'alphabétisation familiale au cours d'une cérémonie qui a eu lieu au Palais du gouvernement, à Winnipeg, en avril.

Le lieutenant-gouverneur Peter Liba a remis la Lieutenant Governor's Medal for Literacy à Kim Hetherington, coordonnatrice des services à l'enfance du CRFM et à Patricia Damjanoff, membre du conseil d'administration et présidente du comité des services à l'enfance en témoignage du travail accompli dans le cadre du Programme de déploiement et d'alphabétisation hâtive du Centre. Les enfants âgés de 3 à 5 ans et leurs parents prennent part à des activités visant à atténuer quelque peu le stress engendré par l'absence d'un parent affecté à une mission de déploiement outre-mer.

Le programme, explique Mme. Hetherington, comprend différentes activités comme des jeux de rôles, des chants, etc. Au cours de la dernière année, un nouveau volet a été ajouté au programme. Des parents ont élaboré un guide décrivant les stratégies qu'ils avaient utilisées pendant que leur conjoint ou conjointe était en déploiement. Ce guide donne les signes pour reconnaître, chez l'adulte et l'enfant, le stress engendré par les mois d'absence du parent et des conseils pour composer avec ce stress. Le livre propose en outre aux membres de la famille des façons de rester en communication entre eux, informe les parents des signes révélant la présence de stress provoqué par l'absence d'un parent qui peut, par exemple, se manifester par des comportements régressifs ou agressifs. Il propose enfin des solutions fondées sur l'expérience personnelle.

Le programme s'est récemment enrichi d'une nouvelle composante. On a invité les enfants à apporter des photographies de leur parent absent, ou à le dessiner, et on a incorporé tous ces souvenirs dans un livre d'histoire personnel.

Hetherington explique que « le Programme de déploiement et d'alphabétisation hâtive du CRFM Shilo met l'accent sur le rôle du parent comme principal éducateur de son enfant. Le programme a été instauré en 1998 et il connaît un très grand succès. Le déploiement fait partie de la vie quotidienne des gens à la BFC Shilo et ce programme répond réellement aux besoins des familles dont un membre est affecté outre-mer pendant six à huit mois ». ❖



From left to right, Valerie White, Nursery School Director, Patricia Damjanoff, Chair of Child Services Committee, the Honourable Peter M. Liba, Lt. Governor of Manitoba and Kim Hetherington, Children's Services Coordinator.

g-d, Valerie White, Directrice de la garderie, Patricia Damjanoff, membre du conseil d'administration et présidente du comité des services à l'enfance, l'Honourable Peter M. Liba, le lieutenant-gouverneur de Manitoba et Kim Hetherington, coordonnatrice des services à l'enfance du CRFM

Dear reader,

It's allergy season again. Those of us with hay fever can look forward to going through copious amounts of antihistamines and many boxes of tissues (the extra kitteny soft ones, please.) Thankfully, the military pharmacies recognize the over-the-counter requirements of us itchy-eyed, sneezy-wheezy and plugged-up-nose sufferers. It seems to be at the doors of the MIR that the sympathy and understanding stops, though.

We all enjoy the smell of a clean human being - to a degree. I myself indulge in scented soap and shampoo. I also use a scented underarm deodorant. The last part of my toilette is to dab cologne on my wrists. I'm sure many folks start their days off in a similar fashion.

The problems arise when people don't have an awareness of how strong they smell to the rest of us. I have walked up flights of stairs, devoid of anyone but me, where I could distinctly smell someone's cologne, as if that person were right beside me.

When you add up all the nice smelling things we put on in the morning, you get an understanding of how loud smells can be. First, you shower with shampoo and

conditioner. You may use scented soap. Some people use powder after the shower and some people use scented lotion all over their bodies. Some people do not feel dressed until they have that last dash of cologne or perfume. It's not enough to just dab the wrists, oh no! Each pulse point must be anointed appropriately. Let's not leave out the shaving gels, skin conditioners and colognes for the men folk. You get the idea.

There are some people walking around who are a hay-fever sufferer's worst nightmare. I would almost rather smell body odour. If I get a good snoot full, the reactions can range from clogged or running nose to sneezing, headache and sometimes even nausea. It can ruin my whole day.

I'm not looking for a perfume-free zone, but I would ask all DND workers to consider others' sensitive snoots. Hay-fever season is upon us and that is plenty to handle without the added nuisance of excess perfume in the work place.

Cpl Heather Maschio
435 (T&R) Sqn
Winnipeg, MB

Cher lecteur,

C'est encore une fois la saison des allergies. Ceux d'entre nous que le rhume des foins incommode prévoient déjà de consommer de fortes doses d'antihistaminiques et plusieurs boîtes de papier-mouchoirs («votre extra doux, s'il vous plaît!»). Dieu merci, les pharmaciens de la Défense satisfont nos exigences sans prescription, en voyant nos yeux qui piquent, nos écoulements et nos congestions nasales. Il semblerait toutefois que la compréhension ne franchisse pas la porte de la SEM.

Nous apprécions tous l'odeur d'un corps humain bien propre – jusqu'à un certain point. Personnellement, je ne répugne pas à utiliser un savon, un shampoing ou un déodorant parfumé. Une goutte d'eau de Cologne aux poignets vient terminer ma toilette. Plusieurs, j'en suis sûre, commencent ainsi leur journée.

La chose n'est pas si simple. En effet, la plupart d'entre nous ignorent jusqu'à quel point leur odeur peut incommoder ceux qu'ils côtoient. Il m'est arrivé de monter des escaliers, absolument seule, en sentant l'eau de Cologne d'un collègue, comme si la personne était là près de moi.

On peut comprendre combien les senteurs peuvent être prononcées en faisant la somme de toutes celles dont on s'asperge le matin. On prend d'abord sa douche avec un

shampoing et un conditionneur, sans compter le savon, lui aussi parfumé. Certains, après la douche, se saupoudrent de talc ou s'asperge de lotion. D'autres ne se croient pas habillés avant une dernière giclée d'eau de Cologne ou de parfum. Juste une goutte aux poignets? Ah! non!, ce n'est pas assez. Ils doivent soigneusement enduire chaque recoin. Sans oublier les gels, la crème à barbe, les crèmes revitalisantes et l'eau de Cologne pour hommes. Vous voyez ce que je veux dire?

Il y en a qui représentent un cauchemar pour ceux qui souffrent du rhume des foins. Je préférerais presque l'odeur naturelle des corps. S'il y a une bonne bouffée de parfum, mes réactions peuvent aller de la congestion et l'écoulement jusqu'à l'éternuement, aux maux de tête et parfois même jusqu'à la nausée. Ma journée est alors foutue.

Je ne demande pas un environnement «sans parfum». Je demanderais seulement un peu de considération de la part des employés du MDN pour leurs collègues qui ont le nez sensible. Le temps du rhume des foins s'en vient et nous aurons suffisamment à nous occuper les narines sans avoir en plus à supporter l'excès de parfum sur les lieux de travail.

Cpl Heather Maschio
435 (T&R) Sqn
Winnipeg (Manitoba)

Bilingual Officer Corps Policy revised

The Chief of Defence Staff has recently announced amendments to the Bilingual Officer Corps Policy in an effort to encourage more officers to become bilingual.

Bilingualism has existed in the Canadian military as far back as 1775 when the first French-speaking unit was formed. A bilingual requirement for officers was established on February 14, 1899, under Militia Order No. 12. It stated that because military forces in Canada were made up of regiments drawn from both language groups, officers should be able to give their orders to the troops in the troops' language of choice.

Canada's *Charter of Rights and Freedoms* recognizes English and French as the official languages of Canada. This means that the two languages have equal status, rights and privileges in all parliamentary and federal government institutions. Following the introduction of the *Official Languages Act*, DND established the Director General Bilingualism and Biculturalism Division, now called the Directorate of Official Languages, to ensure DND/CF compliance with the Act.

Subsequently, on June 28, 1988, the concept of a Regular Force "bilingual officer corps" was adopted. It was determined that senior officers needed to be bilingual to be able, on request, to command troops from both language groups. Having bilingual officers enhances the operational effectiveness of the CF. In June 1995, an expanded concept was adopted to include bilingual competency for all officer ranks.

Latest statistics show that the CF Regular Force is made up of 73 per cent anglophone and 27 per cent

francophone personnel. However, the application of the government's official languages regulations designed for the public service cannot be fully duplicated in most organizational structures of the CF.

Unlike the public service employee, military personnel are promoted to a particular rank according to the requirements of the CF and their skills and abilities. Military personnel don't apply for a higher rank, nor do they compete for positions unless they are reservists applying for a full-time position. CF members do not serve in a position indefinitely and can expect reassignment for various service requirements.

With promotions and positions of increasing responsibility, the officer enters the corporate world of defence and bilingualism becomes a fundamental aspect of officership and a contributing force to institutional effectiveness.

Throughout their careers, officers can be called upon to exercise leadership and provide supervision in either official language. At that time, clarity of orders will be essential with minimal opportunity for misinterpretation, particularly on deployed operations.

It has to be possible for the CF to mobilize and employ members of Canada's two linguistic communities in their official language. This can only be achieved if the CF has the ability to employ and develop unilingual personnel.

Because of the nature of an officer's role in the community, the attainment of a bilingual officer corps is especially positive for the CF. A language requirement based on rank for Colonel/Captain (Navy) and above ensures sufficient mobility of CF officers to meet its operational requirements.

The revised Bilingual Officer Corps Policy stipulates:

- acting-lacking status was rescinded in November, 2000. All officers who were granted this status because they lacked the requisite bilingual profile for their rank are promoted to substantive rank as of the date they were initially granted acting-lacking status. This change affects nearly 150 officers;
- all Regular Force officers of the ranks of Colonel/Captain (Navy) and above must meet a second-language proficiency level of CBC. The linguistic profile of a bilingual position consists of three language skills: reading, writing and oral interaction, which includes listening and speaking combined. Each language skill has four proficiency levels: 'A' level (basic), 'B' level (intermediate), 'C' level (superior), and 'P' level (professional/specialized);
- the second language requirement for officers of the rank of Lieutenant-Colonel/Commander and below is based on the position they are posted to;
- the bilingual requirement for all officers of the Primary Reserve remains based on the language requirements of their specific position;
- if an officer does not meet the second language requirement of the position or rank level they are offered, the officer will be scheduled for second language training as soon as practicable. Commanders at all levels must vigorously pursue early and progressive second-language training for their officers; and
- in those cases where an officer is provided a comprehensive training program but is not successful in achieving the requisite level, she or he will be subject to an administrative review.

The practice of awarding bilingual officers up to 0.5 points as part of their potential score will be retained. The award of points will be applied in an equitable and consistent manner, based on valid test results.

Two new second-language training programs have been developed. The first is a modular program designed to bring officers from level BBB to CBC. The second is a year-long continuous course, presently being piloted, which is designed to advance officers from near AAA proficiency to CBC. In addition, to the extent possible, officers who have achieved the requisite language profile will be posted into bilingual positions in order to maintain and reinforce their second-language abilities.

A new second-language testing arrangement is under consideration, including enhanced military content and context in testing, more face-to-face oral interaction and military familiarization for testers.

"Bilingualism is a core part of our responsibilities as leaders, as Canadians and players on the national and international scene," the CDS said. "Bilingualism is a fundamental component of officer professional development and we must demonstrate our commitment by substantially increasing the percentage of our senior officers who are bilingual."

The CDS said he expects to see "at least a 10 per cent improvement [in the numbers of Col/Capt (N) and above who are bilingual] by the end of 2002. Should this relatively modest goal not be achieved, then it may be necessary to examine the need for a more mandated program." ❖

Révision de la politique sur le corps d'officiers bilingue

Le chef d'état-major de la Défense (CEMD) a récemment annoncé des modifications à la politique sur le corps d'officiers bilingue afin d'inciter plus d'officiers à devenir bilingues.

Le bilinguisme dans les Forces canadiennes remonte à aussi loin que 1775 avec la création de la première unité francophone. En vertu de l'Ordre de la milice no 12, l'exigence du

bilinguisme chez les officiers a été établie le 14 février 1899. L'Ordre expliquait que, comme les forces armées du Canada se composaient de régiments comptant des membres des deux groupes linguistiques, les officiers devaient pouvoir donner des ordres aux soldats dans la langue du choix de ces derniers.

La *Charte canadienne des droits et libertés* reconnaît l'anglais et le français comme les deux langues officielles du Canada. Ainsi, les deux langues sont sur un pied d'égalité en termes de statut, de droits et de privilèges dans toutes les institutions parlementaires et du gouvernement fédéral. À la suite de l'introduction de la *Loi sur les langues officielles*, le MDN a créé la Division du bilinguisme et du biculturalisme,

devenue aujourd'hui la Direction des langues officielles, afin de s'assurer que le MDN et les FC se conforment à la Loi.

Par la suite, le 28 juin 1988, on a adopté le concept d'un « corps d'officiers bilingue » de la Force régulière. On a établi que les officiers supérieurs devaient être bilingues pour être aptes à commander, sur demande, des troupes des deux groupes linguistiques. La présence d'officiers bilingues accroît l'efficacité opérationnelle des FC. En juin 1995, on a adopté un concept élargi de façon à ce que la connaissance des deux langues officielles s'applique aux officiers de tous les grades.

Les dernières données sur le sujet démontrent que la Force régulière des FC

est constituée de 73 p. 100 d'anglophones et de 27 p. 100 de francophones. Toutefois, l'application des règlements gouvernementaux en matière de langues officielles ne peut être pleinement reproduite dans la plupart des structures organisationnelles des FC.

Contrairement aux employés de la fonction publique, les membres du personnel militaire sont promus à un grade particulier en fonction des exigences des FC et de leurs habiletés et de leurs capacités. Le personnel militaire ne demande pas à être promu à un grade supérieur, n'est pas en concurrence pour l'obtention d'un poste à moins qu'il ne s'agisse de réservistes postulant pour des

[suite à la page 6 >](#)

Politique sur le corps d'officiers bilingue - suite de la page 5 ➤

postes à temps plein. Les membres des FC n'occupent pas un poste indéfiniment; ils peuvent s'attendre à être réaffectés selon les divers besoins du service.

Les promotions et les postes comportant de plus en plus de responsabilités, cela fait en sorte que l'officier entre dans le monde de la défense; le bilinguisme devient dès lors un aspect fondamental du métier d'officier et un élément important de l'efficacité institutionnelle.

Les officiers seront appelés tout au long de leur carrière à exercer leur leadership et à superviser dans l'une ou l'autre langue officielle. À ce moment, les ordres devront être clairs et laissés peu de place à la mauvaise interprétation, particulièrement dans le cas des opérations de déploiement.

Les FC doivent être en mesure de mobiliser et d'employer, dans leur langue officielle, des membres des deux communautés linguistiques du Canada. Les FC pourront seulement procéder de la sorte si elles embauchent et transforment du personnel unilingue.

En raison de la nature du travail des officiers dans la collectivité, les FC peuvent tirer avantage d'un corps d'officiers bilingue. L'exigence linguistique fondée sur le grade pour les grades de colonel et de capitaine (de vaisseau) et ceux de niveau supérieur assure une mobilité suffisante des officiers des FC afin de satisfaire à leurs exigences opérationnelles.

La politique révisée sur le corps d'officiers bilingue stipule ce qui suit :

- Le statut intérimaire (qualification insuffisante) est abrogé. Tous les officiers qui ont obtenu ce statut parce qu'ils n'ont pas atteint le niveau de bilinguisme que leur grade exige, sont promus à un grade effectif à partir de la date où ils ont obtenu le statut intérimaire (qualification insuffisante). Ce changement touche près de 150 officiers;
- Tous les officiers de la Force régulière des grades de colonel et capitaine de vaisseau et ceux de niveau supérieur doivent atteindre un niveau de compétence en langue seconde équivalent à CBC. Le profil linguistique d'un poste bilingue consiste en trois habiletés : lecture, écriture et interaction orale, laquelle comprend à la fois l'écoute et le discours. Chaque compétence linguistique comprend quatre niveaux de compétence : « A », (de base), « B » (intermédiaire), « C » (supérieur) et « P » (professionnel et spécialisé);
- La nécessité pour un lieutenant-colonel et un capitaine de frégate de parler la langue seconde est fondée sur les exigences linguistiques des postes qu'ils occupent;
- La nécessité d'être bilingue pour tous les officiers de la Première réserve demeure en fonction des exigences

linguistiques des postes qu'ils occupent;

- Si un officier ne satisfait pas à l'exigence en matière de langue seconde du poste ou du grade offert, l'officier sera alors inscrit à une formation en langue seconde dès que possible. Les commandants de tous les niveaux doivent continuer à s'assurer, de manière vigoureuse, que leurs officiers, de l'élève-officier et du cadet de la marine aux colonel et capitaine assistent à une formation de langue seconde hâtive et progressive;
- L'officier qui a suivi un programme complet de formation tout en étant incapable d'atteindre le niveau requis fera l'objet d'un examen administratif;
- La pratique visant à ajouter jusqu'à 0,5 point au pointage potentiel des officiers bilingues sera maintenue. L'ajout de points sera appliqué de manière équitable et constante, selon les résultats valides des tests.

Deux nouveaux programmes de formation en langue seconde ont été élaborés. Le premier consiste en un programme modulaire visant à faire passer les officiers de niveau BBB au niveau CBC. Le deuxième se veut un programme continu d'une année, présentement au stade de projet-pilote, visant à faire progresser les officiers de niveau AAA au niveau CBC. De plus, les officiers qui auront atteint le profil linguistique requis seront affectés, dans la mesure du possible, à des postes bilingues afin de les aider à maintenir et à renforcer leurs capacités en langue seconde.

Nous sommes en train de revoir de nouvelles dispositions touchant les tests en langue seconde, y compris un contenu et un contexte militaires améliorés dans les tests, davantage d'interaction orale personnalisée et des examinateurs plus familiers avec le domaine militaire.

« Le bilinguisme est une partie fondamentale de nos responsabilités à titre de leaders, de Canadiens et d'acteurs sur la scène nationale et internationale. Le bilinguisme est une composante fondamentale du développement professionnel d'un officier et nous devons démontrer notre engagement en augmentant de façon substantielle le pourcentage de nos officiers supérieurs bilingues », a déclaré le CEMD.

« Je m'attends à voir une amélioration minimale de 10 p. 100 du nombre des grades de colonel et de capitaine (de vaisseau) et ceux de niveau supérieur qui sont bilingues d'ici à la fin de 2002. Nous devons évaluer la nécessité de mettre en place un programme obligatoire si ce but relativement modeste n'était pas atteint », a-t-il conclu. ❖

Are differences in dress between male and female members discriminatory?

Recently, there have been questions concerning different dress standards between male and female members. Of note have been grievances concerning males wearing earrings while in uniform. The gist of these complaints is that the current policy, which does not allow men to wear earrings in uniform, is discriminatory against men.

CF standards for dress, deportment and grooming are prescribed in A-AD-265-000/AG-001. These dress standards are the primary means by which the public image of the CF is fashioned. In this regard, high standards of dress, deportment and grooming are universally recognized as traits of a well-trained, disciplined and professional Force. The specific standards are related to the general requirement to maintain such a Force and also reflect the traditions and customs of the CF. In serving these functions, it is also the policy of the CF that inherent and customary differences between men and women will be given appropriate consideration.

Are such differences in standards discriminatory under the *Canadian Human Rights Act (CHRA)*? The underlying issue, in accordance with the *Canadian Charter of Rights and Freedoms (Charter)* and the *CHRA*, is one of equality and fairness, meaning that the application of any "law" (or regulation) should be blind to the issues of gender, race, religion and several other individual characteristics. Equality in this sense does not mean that people *always* have to be treated in exactly the same way, as long as they are treated fairly.

In order to be discriminatory, a policy must differentiate between individuals or groups on a prohibited ground *and* must have an adverse effect on the individual or group differentially treated. As sex (gender) is one of the prohibited grounds for discrimination, it might seem that a policy prescribing different standards for the wearing of earrings, for men and women, is discriminatory. However, the second condition - adverse effect - must also be satisfied.

It is not obvious how men have been adversely affected by the current policy. The restriction on men wearing earrings does not deprive them of any basic need or employment opportunity. In this light, it is important to note that the CF has been, and will continue to be, active in accommodating fundamental religious and cultural differences. Examples are the policy that allows aboriginal men to wear their hair in a braid and accommodations made for members of the Sikh, Jewish and Muslim faiths. ❖

Les différences dans les tenues des membres féminins et masculins des FC sont-elles discriminatoires?

Récemment, on a questionné l'existence de normes vestimentaires différentes pour les membres féminins et masculins des Forces canadiennes (FC). Il faut souligner les quelques griefs au sujet des hommes en uniforme qui désirent porter des boucles d'oreille. Le point essentiel de ces diverses plaintes était que, dans le cadre de la politique actuelle, les hommes n'étaient pas autorisés à porter des boucles d'oreille en uniforme, ce qui s'avérait une mesure discriminatoire à leur encontre.

Les normes des FC en ce qui concerne la tenue, la conduite et l'apparence sont prescrites dans l'A-AD-265-000/AG-001. Ces normes constituent le principal instrument par lequel l'image publique des FC est présentée. À cet égard, des normes élevées en matière de tenue, de conduite et d'apparence sont unanimement reconnues comme étant des caractéristiques d'une armée bien entraînée, disciplinée et professionnelle. Ces normes spécifiques sont liées à la nécessité générale de maintenir une telle armée, en plus de refléter les traditions et les coutumes des FC. Tout en exerçant ces fonctions, la politique des FC énonce également d'accorder une considération appropriée aux différences inhérentes et habituelles qui existent entre les hommes et les femmes.

suite à la page 7 ➤

De telles différences dans les normes sont-elles discriminatoires en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*? La question sous-jacente, en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) et la *LCDP*, touche l'égalité et l'équité, c'est-à-dire que l'application de toute « loi » (ou de tout règlement) ne devrait pas avoir préséance sur les questions de sexe, de race, de religion et de plusieurs autres caractéristiques personnelles. L'équité en ce sens ne signifie pas que les gens doivent *toujours* être traités exactement de la même façon, pourvu qu'ils soient traités de manière équitable.

Pour qu'elle soit discriminatoire, toute politique doit établir une différence entre les personnes et les groupes en fonction d'un motif de distinction illicite et avoir des effets négatifs sur les personnes ou les groupes qui sont traités différemment. Puisque le sexe de la personne constitue l'un de ces motifs, il peut sembler qu'une politique qui aboutit à des normes divergentes en ce qui concerne le port de boucles d'oreille par les hommes et les femmes soit discriminatoire. Toutefois, la seconde condition, c'est-à-dire les effets négatifs, doit également être présente.

Il n'est pas évident que les hommes ont été touchés négativement par les effets de la politique actuelle. Les restrictions relatives au port de boucles d'oreille par les hommes ne les privent d'aucun droit fondamental, ni d'aucune possibilité d'emploi. Dans cette optique, il est important de se rappeler que les FC ont joué, et vont continuer de jouer, un rôle actif en vue de s'adapter aux différences fondamentales en matière de religion et de culture. Des exemples de cette position se retrouvent dans la politique qui permet aux hommes autochtones de porter des tresses, ainsi que dans les dispositions prises afin de se conformer à la foi des communautés sikh, juive et musulmane. ❖

Creating a Primary Reserve List for the CF Health Services

As part of the reformation of the Canadian Forces Health Service (CFHS), the Medical Reserve component will be re-grouped within the CFHS group and, based on recommendations made by the Standing Committee on Operational Medicine Review (SCOMR), reservists' clinical skill sets will be harmonized with those of the Regular Force.

"This will foster greater operability and 'deployability' for our reservists and allow for the gradual increase in capability from the role 1 and 2 of today, to the inclusion of a role 3 capability in the near future," said Colonel Marcia Quinn head of the Rx2000 Reserve Working Group (Res WG). Role 1 capability includes initial first aid provided by company medics or unit medical officers, and the ability to move patients to the unit medical room. Role 2 adds much more evacuation capability and the ability to hold uncomplicated cases. Role 3 capability is initial surgery, but also includes basic specialist consults, laboratory and X-ray.

"Our team's mandate is to evaluate the Primary Reserve's capability to recruit,

train and maintain a team of reserve health care clinicians," she said. "Using this as our focus, we have built a framework to establish a CFHS Primary Reserve List (PRL) whose members will have a specific clinical skill set and provide the foundation for the development of a Health Services Reserve role 3 capability."

Building a framework to establish a CFHS PRL will take place in two phases. Phase 1 is a trial that will see the PRL filled with members who have specific clinical skill sets and past military experience. This phase began in January 2001.

Phase 2 will run from October 2002 to the end of September 2004 and involves Medical Reserve MOC expansion. This will provide the CFHS with specific medical skills necessary to support future operational requirements.

"The future for CF health services looks promising and, while there is no pre-tested Medical PRL prototype available, there is every reason to be optimistic that the PRL will be highly successful," Col Quinn said.

As part of the process of determining the potential of the PRL initiative, the Res WG canvassed former members who are currently members of the Supplementary Ready Reserve.

"Our objective was two-fold," Col Quinn said. "First, we wanted to identify a pool of specialist health care professionals who, with their consent, would be available to augment where shortfalls exist. That, in turn, will provide the necessary building block for a Medical Reserve role 3 capability."

"The CFHS PRL is a practical and logical approach to developing a more robust Medical Reserve that will complement and supplement role 1, 2 and 3 CFHS capabilities," she added.

"The CFHS PRL is only a first step in a long-term plan to increase and enhance the Medical Reserves, both in personnel and role," said Brigadier-General Lise Mathieu, Director General Health Services.

For additional information, please contact CFHS PRL Central Management Office personnel at 1-866-394-4402.

L'établissement d'un cadre de la Première réserve pour les Services de santé des FC

En guise de réforme des Services de santé des FC (SSFC), la composante de la Réserve des Services de santé sera regroupée dans le groupe des SSFC et, en se basant sur les recommandations faites par le Comité permanent de révision de la médecine opérationnelle (CPRMO), l'ensemble des compétences cliniques des réservistes sera concilié avec celui de la Force régulière.

« Ces mesures favoriseront une plus grande opérabilité et de meilleures possibilités de déploiement de nos réservistes, en plus d'assurer un accroissement graduel dans les capacités actuelles des Rôles 1 et 2, jusqu'à l'introduction dans un avenir rapproché des capacités du Rôle 3 », a déclaré la colonel Marcia Quinn, chef du Groupe de travail sur la Réserve Rx2000 (GT Rés). Les capacités du Rôle 1 englobent les premiers soins administrés par le personnel médical de la compagnie ou par les médecins militaires de l'unité, ainsi que la possibilité de déplacer les patients vers l'infirmerie de l'unité. Le Rôle 2 comprend beaucoup plus de capacités d'évacuer des patients, ainsi que la possibilité de traiter les cas sans complications. Les capacités du Rôle 3 sont celles relatives aux opérations chirurgicales préliminaires, mais elles comprennent également les services de consultation spécialisés de base, ainsi que les services de laboratoire et de radiographie.

D'après la colonel Quinn, « Le mandat de notre équipe consiste à évaluer les capacités de la Première réserve à recruter, à former et à maintenir les effectifs d'une équipe de cliniciens de la santé au sein de la Réserve. En se fixant cet objectif principal, nous avons créé une structure en vue d'établir le cadre de la Première réserve (CPR) des SSFC, dont les membres posséderont un ensemble précis d'habiletés cliniques et fourniront les assises en vue de l'élaboration des capacités du Rôle 3 de la Réserve des Services de santé. »

La création d'une structure en vue de l'établissement d'un CPR des SSFC aura lieu en deux étapes. L'étape 1 en est une de mise à l'essai du CPR regroupant des membres qui possèdent un ensemble précis de compétences cliniques et une expérience militaire. Cette dernière a débuté en janvier 2001.

L'étape 2 couvrira la période entre octobre 2002 et la fin de septembre 2004. Elle comprendra l'expansion du GPM de la Réserve des Services de santé. Il sera ainsi possible aux SSFC de profiter de compétences médicales particulières afin de répondre aux futures exigences opérationnelles.

« L'avenir des SSFC semble prometteur et, bien qu'il n'existe aucun prototype médical de CPR ayant été mis à l'essai, il y a toutes les raisons d'être optimiste au

sujet de la réussite du cadre », a déclaré la colonel Quinn.

À titre de partie intégrante du processus visant à déterminer les possibilités offertes par l'initiative du CPR, le GT Rés a sollicité l'appui d'anciens membres qui font maintenant partie de la Réserve supplémentaire disponible.

« Notre objectif présentait deux volets », a expliqué la colonel Quinn. « Tout d'abord, nous désirions constituer un ensemble de spécialistes des soins de la santé qui, avec leur consentement, seraient disponibles pour combler les brèches où les pénuries qui se feraient sentir. En contrepartie, cette mesure permettra d'établir les bases nécessaires aux capacités du Rôle 3 de la Réserve des Services de santé. »

« Le CPR des SSFC demeure une formule pratique et logique en vue de constituer une Réserve des Services de santé plus solide qui complétera les capacités des Rôles 1, 2 et 3 des SSFC », a-t-elle réaffirmé.

« Le CPR des SSFC n'est que la première étape d'un plan à long terme visant à accroître et à améliorer la Réserve des Services de santé, tant au niveau du personnel que des rôles », a affirmé la brigadière-générale Lise Mathieu, Directrice générale des Services de santé.

Question Corner ??? Coin des questions

Question: Given the significant changes to our quality of life, including the recent pay raises, is there any truth to the rumour that our pension calculation may be changed from two per cent to 2.5 per cent per year served?

Answer: No. The *Income Tax Act* limits the annual accrual to a maximum of two per cent.

Question: I would like to make an important comment concerning Compassionate Travel Assistance (CTA). My wife and I recently use the new assistance plan to fly from Toronto to Victoria and return to attend the funeral of my father. I followed the direction in the CANFORGEN and dealt directly with the airline, receiving Air Canada's compassionate rate of \$1,609.00 for each ticket.

When I returned to Toronto, I found that half of the money I was to be reimbursed was taken off due to taxes. Nowhere in the CANFORGEN does it tell the member that I will only be reimbursed 50 per cent due to this being a taxable benefit.

If service flights were still with us, we could have travelled for nothing (if available), however, I am now paying \$1,609 for an airline ticket. I do not think this is right, and had I known that I would only get half the money back then I firmly believe I would have travelled alone in order to save money.

Answer: There are two CANFORGENs that refer to Compassionate Travel Assistance. The first (CANFORGEN 068/00 151600Z JUN 00 ADM (HR-Mil)) provides a broad outline of the benefit. While it does not make reference to CTA as a taxable benefit, it does state that a separate CANFORGEN will be issued providing details of the new benefit. The second (CANFORGEN 073/00 151606Z JUN 00 ADM (HR-Mil)) does state in the first paragraph that CTA will be instituted as a taxable benefit.

Clarification of the tax status of CTA and Family Care Assistance has been sought from the Canada Customs and Revenue Agency. CCRA determined that both these benefits are taxable in their present form and it is deemed prudent to deduct the taxes at source.

In cases of compassionate travel, it may be worthwhile for the member to spend a few minutes trying to determine if there are other carriers who may be offering a better price. For example, Royal Air has offered a 15 per cent discount to all DND employees. Details of the Royal Air discount can be found on the QOL web

site at http://www.dnd.ca/qol/engraph/fly_e.asp

Question: I have a question regarding CTA. I would like to know what happens for members whose spouses are of foreign nationality. Many members have married foreigners while they were serving outside of Canada. In my case, my husband is British; his parents and son (born of a previous marriage) live in Wales. If one of them becomes seriously ill or is in critical condition, am I covered under this policy and how does it apply to me?

Answer: The current CTA program is a two-year trial and covers only compassionate travel for occasions where the member's and/or his or her spouse's presence is required due to serious injury, illness or death of a family member. The submission to Treasury Board was based on presence in Canada only. The trial period commenced June 1, 2000 and will terminate in 2002, at which time issues like out-of-country travel for compassionate reasons may be considered. As of right now, the benefit is restricted to locations in Canada.

Question: The Canadian Corps of Signals, the oldest Signal Corps in the world - where did they go? I don't see the Signal badge any more.

Answer: The Communications and Electronics Branch originated on October 24, 1903 when a Militia component of the army was authorized under the designation Signalling Corps. It was redesignated The Canadian Signal Corps on June 4, 1913. A Regular Force component was authorized on April 1, 1919 under the designation Canadian Signalling Instructional Staff. It was redesignated The Canadian Permanent Signals Corps on December 15, 1920 and The Royal Canadian Corps of Signals on June 15, 1921. The Militia component was redesignated the Canadian Corps of Signals on August 1, 1921 and the Royal Canadian Corps of Signals on April 29, 1936. In 1968, upon the unification of the Royal Canadian Navy, Canadian Army and Royal Canadian Air Force as the Canadian Armed Forces, the Royal Canadian Corps of Signals was amalgamated with communications and electronics specialists from the navy and air force to form the Communications and Electronics Branch of the CF. ❖

Question : Étant donné les changements importants qui ont été apportés à notre qualité de vie, y compris les augmentations salariales récentes, est-ce vrai que le calcul de notre rente pourrait passer de 2 à 2,5 pour cent pour chaque année de service?

Réponse : Non, la *Loi de l'impôt sur le revenu* limite le taux d'accumulation à deux pour cent par an.

Question : J'aimerais faire un commentaire important concernant l'Allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF). Ma femme et moi avons fait appel récemment au nouveau programme d'aide afin de prendre l'avion de Toronto à Victoria et en revenir dans le but d'assister aux funérailles de mon père. J'ai suivi les directives de la CANFORGEN et j'ai traité directement avec la compagnie aérienne, Air Canada recevant ainsi le taux pour des raisons de famille de 1 609 \$ pour chaque billet.

À mon retour à Toronto, j'ai constaté que la moitié de l'argent qui devait m'être remboursé m'avait été enlevé en impôts. Nulle part dans la CANFORGEN il est fait mention du remboursement des dépenses à raison de seulement 50 p. 100 puisqu'il s'agit là d'un avantage imposable.

Si les vols militaires existaient toujours, nous aurions voyagé gratuitement (le cas échéant). J'ai toutefois dû payer 1 609 \$ pour mon billet d'avion. Je ne pense pas que cela soit juste. Et si j'avais su que je ne serais remboursé qu'à 50 p. 100, je crois sincèrement que j'aurais voyagé seul afin d'économiser de l'argent.

Réponse : Il existe deux CANFORGEN qui font référence à l'Allocation de voyage pour raisons de famille. La première (CANFORGEN 068/00 151600Z JUIN 2000 SMA(RM-Mil)) donne un aperçu général des avantages consentis. Bien qu'il ne soit pas fait mention de l'AVRF comme avantage imposable, il est indiqué qu'une CANFORGEN séparée fournissant des détails sur les nouveaux avantages sera publiée bientôt. La deuxième (CANFORGEN 073/00 151606Z JUIN 2000 SMA(RH-Mil)) mentionne au premier paragraphe que l'AVRF deviendra un avantage imposable.

Nous avons demandé des clarifications à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) sur le statut fiscal de l'AVRF et du Programme d'aide pour obligations familiales (AOF). Toutefois, puisque l'ADRC avait déterminé le statut fiscal de ces deux indemnités et qu'elles étaient imposables jusqu'ici, nous avons jugé qu'il serait prudent de déduire l'impôt à la source.

Dans le cas de voyage pour raisons de famille, le membre aurait peut-être avantage à consacrer un peu de temps à la recherche de meilleurs tarifs auprès d'autres transporteurs. Par exemple,

Royal Air a offert 15 p. 100 de rabais à tous les employés du MDN. Vous pouvez consulter les détails sur les rabais offerts par Royal Air dans le site Web de Qualité de vie (QV) à l'adresse Internet suivante : http://www.dnd.ca/qol/engraph/fly_f.asp.

Question : J'ai une question en regard à l'[AVRF]. Alors, je voudrais savoir ce qui arrive aux membres dont l'époux ou l'épouse est de nationalité étrangère. Beaucoup de membres ont épousé des étrangers alors qu'ils servaient à l'extérieur du Canada. Dans mon cas, mon époux est britannique, donc ses parents et son fils (né d'un mariage précédent) habitent au pays de Galles. Si l'un d'eux tombe gravement malade et risque mourir, est-ce que je suis couverte par cette politique et comment s'applique-t-elle à moi?

Réponse : Le programme actuel de l'AVRF est en période d'essai de deux ans. Il couvre uniquement les allocations de voyage pour raisons de famille lorsque le membre et son conjoint ou sa conjointe doivent être présents en raison de blessures ou de maladie grave ou du décès d'un membre de la famille. La présentation au Conseil du Trésor était basée uniquement sur la présence des membres de la famille au Canada. La période d'essai a débuté le 1er juin 2000 pour se terminer en 2002, période à laquelle les questions comme les voyages outre-mer pourraient être considérés. Pour l'instant, les avantages se limitent au Canada.

Question : Qu'est-il advenu du Canadian Corps of Signals, le plus ancien corps de transmissions? Je ne vois plus l'insigne de transmissions.

Réponse : La Branche des communications et de l'électronique a vu le jour le 24 octobre 1903 lorsqu'une composante de la milice de l'armée a été autorisée en vertu de la désignation de corps des transmissions. Le 4 juin 1913, elle a été renommée Canadian Corps of Signals. Une composante de la Force régulière a été autorisée le 1er avril 1919 en vertu de la désignation de Canadian Signalling Instructional Corps. Il a été renommé Canadian Permanent Signals Corps le 15 décembre 1920 et le Corps royal canadien des transmissions le 15 juin 1921. La composante de la milice a été renommée Canadian Corps of Signals le 1er août 1921 et le Corps royal canadien des transmissions le 29 avril 1936. En 1968, l'unification de la Marine royale du Canada de l'Armée canadienne de l'Aviation royale du Canada et des Forces armées canadiennes, le Corps royal canadien des transmissions s'est fusionné aux spécialistes des communications et de l'électronique afin de créer la Branche des communications et de l'électronique des FC. ❖