



Maternity and parental benefits once again improved

CF maternity and parental benefits have been further enhanced to reflect changes to parental benefits under the Employment Insurance (EI) regulations.

In April, 2000, maternity and parental benefits were changed to bring the benefits offered by the CF in line with those of the public service. However, Human Resources Development Canada (HRDC) announced later that year an increase in the period of EI parental benefits available to qualified persons for children born or adopted on or after December 31, 2000. The CF reviewed these EI changes with the intent to once again give CF members benefits comparable to the public service, within the constraints of CF requirements.

[continued on page 4 >](#)

Prestations de maternité et prestations parentales bonifiées une fois de plus

Les prestations de maternité et les prestations parentales des FC ont encore été bonifiées, afin de refléter les changements apportés aux prestations parentales en vertu des règlements de l'Assurance-emploi (a.-e.).

En avril 2000, les prestations de maternité et les prestations parentales ont été modifiées, afin d'harmoniser les prestations offertes par les FC à celles de la fonction publique. Cependant, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a annoncé plus tard au cours de cette année-là que la période de réception des prestations parentales de l'a.-e. serait prolongée à l'intention des personnes admissibles, pour les enfants nés ou adoptés le 31

[suite à la page 4 >](#)

CF to participate in Statistics Canada Mental Health Survey

Canadian Forces (CF) members will soon have the opportunity to participate in a national mental health survey and directly contribute to the improvement of their own health care system.

The CF has contracted Statistics Canada to conduct a survey that will assess the mental health and well-being of the CF population – information the military needs to develop and deliver improved health care services.

“This study is an important milestone for the CF mental health services,” says Colonel Randy Boddam, Director of Mental Health Services for the CF Health Services. “It is absolutely essential that we determine the mental health status of our members, both to create programs

that help those who need treatment and to promote and maintain a high level of mental fitness among all CF members.”

The study is an extension of Statistics Canada's first Canada-wide mental health survey, which is being conducted as part of the Canadian Community Health Survey.

According to Lorna Bailie, Assistant Director of the Health Statistics Division at Statistics Canada, both surveys will fill a serious information gap.

“We do not have national level prevalence rates of mental disorders. We need this information to start raising awareness about the serious issues around mental health and to provide the services that people need,” says Bailie.

The Statistics Canada mental health survey of CF members will involve 5,000 Regular Force and 3,000 Reserve Force members. Interviews will begin in January 2002 – the same start date for the Canada-wide survey – and will be conducted over eight months to ensure the participation of deployed personnel.

Statistics Canada is randomly selecting the survey participants from an inventory of CF members. The sample will be representative of the CF population, meaning that the survey will include participants from all ranks, elements and regions.

[continued on page 2 >](#)

Les FC participeront au sondage de Statistique Canada sur la santé mentale

Les membres des Forces canadiennes (FC) auront bientôt l'occasion de participer à une enquête nationale sur la santé mentale et de contribuer directement à l'amélioration de leur propre système de soins de santé.

Les FC ont passé un contrat avec Statistique Canada afin de mener une enquête qui évaluera l'état de santé mentale et le bien-être de la population des FC – une information dont l'armée a besoin pour élaborer de meilleurs services de soins de santé et les offrir.

« Cette étude constitue une étape importante pour les services de santé mentale des FC », dit le lieutenant-colonel Randy Boddam, directeur des services de santé mentale pour les services de Santé des FC. « Il est absolument essentiel que nous déterminions l'état de santé mentale de nos membres, à la fois pour créer des programmes qui aideront ceux qui ont besoin de traitements et pour conserver une bonne santé mentale chez l'ensemble des membres des FC ».

Cette étude est une continuation de la première enquête sur la santé mentale menée par Statistique Canada à l'échelle de tout le Canada, qui a été effectuée dans

le cadre de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes.

D'après Lorna Bailie, Directeur adjoint de la Division des statistiques sur la santé à Statistique Canada, les deux enquêtes combleront un manque d'information important.

« Nous n'avons pas de taux de prévalence pour les troubles mentaux à l'échelle nationale. Nous avons besoin de cette information pour amorcer une sensibilisation aux problèmes graves qui entourent la santé mentale et pour offrir les services dont les gens ont besoin », de dire Lorna Bailie.

L'enquête sur la santé mentale des membres des FC menée par Statistique Canada visera 5 000 membres de la Force régulière et 3 000 membres de la Force de réserve. Les entrevues débuteront en janvier 2002 – à la même date que le début de l'enquête à l'échelle nationale –

et elle s'échelonnera sur huit mois afin d'assurer la participation du personnel déployé.

Statistique Canada choisit les participants de l'enquête au hasard, à partir d'un inventaire des membres des FC. L'échantillonnage sera représentatif de la population des FC, ce qui veut dire qu'il intégrera des participants de tous les grades, de toutes les composantes et de toutes les régions.

Protection des renseignements personnels et confidentialité : c'est la loi

Il s'agit de la première enquête de Statistique Canada à englober la population des FC, à l'exception du

[suite à la page 2 >](#)

In this issue / Dans ce numéro:

- > Valuable research tool on the 'net
Outil de recherche précieux sur Internet
- > Single quarters' rent increases over three years
Augmentation sur trois ans du loyer des logements de célibataires
- > CANFORGEN highlights
Faits saillants de CANFORGEN
- > Question Corner
Coin des questions

What?

Statistics Canada is conducting a voluntary and confidential mental health survey of CF members. The CF survey is an extension of a survey being conducted within the general Canadian population at the same time.

Why?

The survey is being conducted to:

- ♦ determine prevalence rates of mental disorders and general mental well-being in the military and non-military population;
- ♦ assess availability of health care services, predict future requirements and potential for improvements; and
- ♦ identify factors that influence positive and negative mental health.

When?

- ♦ Interviews begin in January 2002, and continue over an eight-month period.
- ♦ Results will be ready for release in 2003.

Where?

- ♦ The interviews will be conducted across Canada. The exact location of individual interviews is currently being determined to ensure the confidentiality of participants.

Who?

- ♦ 5,000 Regular Force and 3,000 Reserve Force members will be surveyed.
- ♦ Statistics Canada is compiling a list of potential participants from an inventory of CF members.
- ♦ The survey sample will be representative of the entire CF population, meaning that participants are chosen by rank, gender, elements and regions.
- ♦ Potential participants will be contacted in confidence and asked to participate, at which point they are free to decline or accept. The Statistics Act requires that all names remain confidential.

Privacy and confidentiality: it's the law

This is the first Statistics Canada survey to include the CF population, with the exception of the national census. Participation is completely voluntary and confidential.

In fact, the information gathered will be so carefully guarded that not even CF leadership will see the raw data.

"The confidentiality of survey respondents will be maintained and respected. Their superiors will not see any of the reported information," says Bailie.

Statistics Canada is legally bound, under the Statistics Act and the Privacy Act, to protect the confidentiality and privacy of survey participants. Data can only be used for research purposes to advance knowledge and cannot be used as evidence in any legal proceedings.

Even the fact that someone has participated in the survey is confidential.

"We will not tell anybody who is participating in the survey; essentially we don't care about names, addresses or phone numbers. We care about the reported information they are giving us," says Bailie.

Ensuring participant confidentiality is not just the law, it is a matter of trust – something Statistics Canada needs to perform a successful survey.

"Statistics Canada enjoys 85-95 per cent response rates. That tells me people are willing to provide us with their personal information knowing that it will remain confidential. And if you don't get good response rates, you can't expect good quality data," says Bailie.

It is because of this guarantee of confidentiality and quality that the CF contracted Statistics Canada to conduct the survey.

"The CF could have done the survey itself, yet they contracted us knowing full well they would have to live with our way of doing business, which is very strict," says Bailie.

In return, the CF receives a summary report of the survey findings that accurately identifies the mental health status and health services requirements of its personnel.

Conducting the survey: it's a question of mental health

Statistics Canada is fine-tuning the Canadian Community Health Survey for the CF population, with questions designed and validated by the World Health Organization. The CF survey

will vary slightly to reflect the unique conditions of military life and work, including the addition of questions related to post-traumatic stress disorder.

The interviews will be conducted face-to-face with employees of Statistics Canada, all who receive sensitivity training and are sworn to secrecy under the Statistics Act. Participants are not obligated to answer every question, and if they find that a question is too sensitive, the interviewers are trained to move on.

The interview begins with questions about the general health of the person. For example, "Would you say your physical health is excellent, very good, good, fair or poor?"

Questions about general mental health follow, and then the survey gets more specific with questions that check for specific mental disorders, such as depression or post-traumatic stress disorder.

Bailie explains: "With these questions, we are trying to uncover a number of factors that could indicate difficulty in peoples lives."

But the survey is not just about illness – it will try to determine what factors lead to good mental health.

"This is a well-being survey, too. We want to look at the positive aspects... the kind of social support people have, the stressors people are facing and the determinants of health," says Bailie.

By determining the mental health and well-being of the population, the survey will help identify areas for improvement in the health care system – military and non-military.

Col Boddam says that improvements to the CF mental health care system will make a tangible difference in the lives of CF members. "We are ultimately working towards a mental health care system that is comprehensive, integrated and that delivers services to a standard of excellence that results in psychologically fit members." ❖

recensement national. La participation est tout à fait libre et confidentielle.

En fait, l'information recueillie sera conservée si jalousement que même la direction des FC ne verra pas les données brutes.

« La confidentialité des répondants de l'enquête sera préservée et respectée. Leurs supérieurs ne verront aucun des renseignements relevés », ajoute Mme Bailie.

Statistique Canada est juridiquement contraint, en vertu de la Loi sur la statistique et de la Loi sur la protection des renseignements personnels, de préserver la confidentialité et les renseignements personnels des participants à l'enquête. Les données ne peuvent être utilisées qu'à des fins de recherche pour faire progresser les connaissances et elles ne peuvent servir de preuve dans une action en justice.

Même le fait que quelqu'un a participé à l'enquête est confidentiel.

« Nous ne dirons à personne qui participe à l'enquête; pour l'essentiel, les noms, les adresses ou les numéros de téléphone ne nous intéressent pas. Ce qui nous intéresse, ce sont les renseignements recueillis qu'ils nous auront donnés », dit Mme Bailie.

Assurer la confidentialité des participants n'est pas seulement une affaire de loi, c'est une question de confiance – ce dont Statistique Canada a besoin pour mener une enquête avec succès.

« Statistique Canada se satisfait d'un taux de réponses de 85 à 95 p. 100. Cela me dit que les gens veulent nous fournir leurs renseignements personnels parce qu'ils savent qu'ils resteront confidentiels. Et si l'on n'obtient pas un bon taux de réponses, on ne peut pas s'attendre à des données de bonne qualité », de dire Mme Bailie.

C'est en raison de cette assurance de la confidentialité et de la qualité que les FC ont passé un contrat avec Statistique Canada pour mener l'enquête.

« Les FC auraient pu mener l'enquête elles-mêmes, mais elles ont passé un contrat avec nous en sachant très bien qu'elles auraient à vivre avec notre façon de faire les choses, qui est très rigoureuse », ajoute encore Mme Bailie.

En retour, les FC recevront un rapport sommaire des résultats de l'enquête, qui établira avec précision l'état de santé mentale de leur personnel et les exigences de celui-ci concernant les services de santé.

Mener l'enquête : c'est une question de santé mentale

Statistique Canada en est à adapter avec soin l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes à l'intention de la population des FC, dans laquelle les questions seront conçues et validées par l'Organisation mondiale de la santé.

suite à la page 3 ➤

L'enquête sur les FC variera légèrement afin de refléter les conditions uniques de la vie et du travail militaires, et elle comprendra l'ajout de questions liées au syndrome de stress post-traumatique.

Les entrevues se feront en personne, par des employés de Statistique Canada, qui reçoivent tous une formation de sensibilisation et qui sont tenus au secret sous la foi du serment en vertu de la Loi sur la statistique. Les participants ne sont pas obligés de répondre à toutes les questions, et s'ils trouvent qu'une question est trop délicate, les intervieweurs ont l'habitude de passer à une autre question.

L'entrevue commence par des questions concernant l'état de santé général d'une personne. Par exemple : « Diriez-vous que votre état de santé est excellent, très bon, bon, passable ou mauvais? »

Suivront des questions sur l'état de santé mentale général, puis l'enquête se fera plus précise avec des questions qui porteront sur des troubles mentaux explicites, comme la dépression ou le syndrome de stress post-traumatique.

Selon l'explication de Mme Bailie : « Par ces questions, nous essayons de découvrir un certain nombre de facteurs qui

pourraient indiquer des difficultés dans la vie des gens ».

Mais l'enquête ne porte pas seulement sur la maladie – elle tentera de déterminer quels facteurs favorisent un bon état de santé mentale.

« Il s'agit aussi d'une enquête sur le bien-être. Nous voulons voir les bons côtés..., le genre de soutien social que reçoivent les gens, les facteurs de stress auxquels ils font face ainsi que ce qui détermine l'état de santé », dit Mme Bailie.

En établissant l'état de santé mentale et le bien-être de la population, l'enquête aidera à déterminer les domaines dans le système de soins de santé militaire ou civil où il faut apporter des améliorations.

Le colonel Boddam dit que les améliorations au système de soins de santé mentale des FC feront une différence tangible dans la vie des membres des FC. « En fin de compte, nous travaillons à élaborer un système de soins de santé mentale complet, intégré, et qui offrira des services selon une norme d'excellence qui aura pour effet le bon état psychologique des membres. »

De quoi s'agit-il?

Statistique Canada mène une enquête libre et confidentielle sur la santé mentale des membres des FC. L'enquête des FC est une continuation d'une enquête effectuée pour l'ensemble de la population canadienne en même temps.

Pourquoi?

L'enquête est menée afin de :

- déterminer les taux de prévalence des troubles mentaux et du bien-être psychologique général dans l'armée et chez la population civile;
- évaluer la disponibilité des services de soins de santé, de prévoir les besoins futurs et les possibilités d'améliorations;
- déterminer les facteurs qui influencent une bonne ou une mauvaise santé mentale.

Quand?

- Les entrevues débuteront en janvier 2002 et s'échelonnent sur une période de huit mois.
- Les conclusions seront prêtes à être diffusées en 2003.

Où?

- Il y aura des entrevues partout au Canada. On en est actuellement à déterminer l'endroit précis où se feront les entrevues individuelles afin d'assurer la confidentialité des participants.

Qui?

- 5 000 membres de la Force régulière et 3 000 membres de la Force de réserve seront interrogés.
- Statistique Canada compile une liste de participants éventuels à partir d'un inventaire des membres des FC.
- L'échantillonnage de l'enquête sera représentatif de toute la population des FC, ce qui veut dire que les participants seront choisis suivant le grade, le sexe, les composantes et les régions.
- Nous communiquerons confidentiellement avec les participants éventuels pour leur demander de participer; ils seront libres d'accepter ou de refuser. La Loi sur la statistique exige que tous les noms restent confidentiels.

Valuable research tool on the 'net

If you are writing a research paper, benchmarking your organization to the private sector or trying to identify best practices of other government departments, valuable assistance can be gained through the Conference Board of Canada web site.

The goal of the Conference Board of Canada is to provide insight through the development and exchange of knowledge, in areas such as organizational strategies and practices,

emerging economic and social trends and key public policy issues.

The Board brings together Canadian business, government and public sector organizations, which allows participants to anticipate and respond to an increasingly changing global economy.

Every year, the Conference Board of Canada hosts over 250 meetings, holds over 80 leadership programs and produces 150 research documents.

Research publications and special reports produced by the Conference Board of Canada are now available to all DND/CF members. These publications provide and

objective analysis of key economic and social issues.

Some of the topics of interest to DND/CF include human resource management, organizational effectiveness, information, innovation and technology and leadership development.

There are currently over 300 reports in the CBC library, with additional

documents being produced every year. These reports are an invaluable resource for human resource professionals, middle managers, specialists and leaders, as well as anyone interested in these topics.

All those with an Intranet work station can access these reports through www.conferenceboard.ca/boardwise.

Outil de recherche précieux sur Internet

Si vous rédigez des documents de recherche, situez votre organisation par rapport au secteur privé ou tentez de déterminer les meilleures pratiques des autres ministères gouvernementaux, le site Web du Conference Board du Canada peut vous apporter une aide précieuse.

Le développement et l'échange de connaissances permettront au Conference Board du Canada d'atteindre son objectif de fournir un aperçu des domaines liés aux stratégies et pratiques organisationnelles, aux tendances économiques et sociales émergentes et aux questions clés en matière de politique du gouvernement.

Le Board réunit des organisations canadiennes du monde des affaires, du gouvernement et du secteur public, ce qui permet aux participants d'anticiper une économie mondiale de plus en plus changeante et de réagir face à ces changements.

Chaque année, le Conference Board du Canada préside plus de 250 réunions,

tient plus de 80 programmes en leadership et prépare 150 documents de recherche.

Le Conference Board du Canada a préparé des publications de recherche et des rapports spéciaux qui sont maintenant à la disposition de tous les membres du MDN et des FC. Ces publications fournissent une analyse objective de questions économiques et sociales de première importance.

Quelques-uns des sujets d'intérêt pour le MDN et les FC comprennent la gestion des ressources humaines, l'efficacité organisationnelle, l'information, l'innovation et la technologie ainsi que le développement des qualités de chef.

Il y a actuellement plus de 300 rapports dans la bibliothèque du GLC, avec des documents supplémentaires préparés chaque année. Ces rapports constituent une ressource inestimable pour les professionnels en ressources humaines, les cadres intermédiaires, les spécialistes et leaders, de même que quiconque intéressé à ces sujets.

Ceux et celles disposant d'un poste de travail relié à l'intranet peuvent accéder à ces rapports par le biais du site www.conferenceboard.ca/boardwise.

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

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

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

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

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

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

Graphic Design:
Manon Mackey

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

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

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

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

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

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

Conception graphique :
Manon Mackey

HRPA2001-047

Benefits - continued from page 1 >

As a result of this review, the Minister of National Defence has now approved increases to the periods of parental leave and exemption from training and duty (ET&D) for parental purposes, and Treasury Board has approved changes to the parental allowance (PATA) available to CF members, effective May 20, 2001. Transition policies for members having a child born or adopted after December 30 but before May 20 have also been approved.

Eligible CF members may now take up to 37 weeks of parental leave or ET&D for parental purposes and receive up to 37 weeks of PATA for children born or adopted after May 19, 2001. Where the mother has received EI maternity benefits, the maximum period of the parental benefits is limited to 35 weeks, giving eligible members up to a year of compensated leave. Previously, parental leave was limited to 26 weeks, during which time 93 per cent of salary was paid for only 10 weeks for a servicewoman who had received maternity benefits, and 12 weeks for a serviceman.

The method of calculating the weekly rate of pay for all members of the Reserve Force for both MATA and PATA will be based on actual pay received. The period of calculation has also been extended from 182 days to 364 days, or the period of service immediately preceding the start of the leave if the member has been in the CF for less than 364 days. This change will ensure fair and consistent treatment for all reservists, particularly with respect to Class B or C reserve service that may have been served at different times throughout the year. This change is also effective May 20 for periods of MATA or PATA that begin on or after that date.

Whereas, under the previous policy, a day and a half of service was required for each day of maternity allowance (MATA) and PATA received, the new policy requires one week of service for each week of MATA and PATA received. This change is effective May 20, 2001 for all periods of MATA or PATA that begin on or after that date. This service may be performed as Regular Force service or as class A, B or C Reserve service.

Transitional policy

For members who first became entitled to a period of parental leave, ET&D for parental purposes or PATA after December 30, 2000 but before May 20, 2001, the new policy provides for an additional 25 weeks of parental benefit. This additional period may be applied to a period of parental leave or ET&D for parental purposes that the member commenced prior to May 20, 2001, or to a new period of parental leave or ET&D granted after May 19, 2001. However, the total period of additional PATA granted shall not exceed the additional period permitted under the transition provision.

Transitional period benefits are as follows:

- ♦ **Maternity leave/ET&D** for maternity purposes: no change
- ♦ **MATA:** where a member first became eligible for MATA during the transitional period, all calculations related to the required service and weekly rate of pay for that period of MATA remain under the regulation in effect as of April 1, 2000.
- ♦ **Parental leave/ET&D for parental purposes:** where a member first became eligible for parental leave or ET&D for parental purposes during the transition period under the regulations in effect as of April 1, 2000, and the member remains eligible for the leave or ET&D under the new regulations, an additional 25-week period of leave or ET&D may be granted after May 19, 2001. A break between leave periods is permitted for these members only.

♦ PATA:

(1) where a member first became eligible for PATA in the transitional period and a period of PATA was commenced prior to May 20, 2001, all calculations related to required service and weekly rate of pay for that period remain in accordance with the regulation in effect as of April 1, 2000;

(2) the additional period of PATA described above is covered by the regulation effective May 20, 2001 regarding required service and weekly rate of pay applies, as it will for any period of PATA commencing after May 19, 2001; and

(3) where an additional period of PATA is granted under the transition provisions, the period for which the weekly rate of pay is calculated will be the period immediately preceding the original period of maternity or parental leave or ET&D for maternity or parental purposes.

Any new periods of parental leave, ET&D for parental purposes and PATA granted under the transition provisions must still end not later than 52 weeks

after the date of the birth of the child or the date the child was placed with the parent for adoption.

Revised application forms for maternity and parental benefits should be available shortly at your administrative support office and should also be available on-line from DGCB at http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home_e.asp or QOL at http://hr.dwan.dnd.ca/qol/engraph/home_e.asp ♦

Prestations - suite de la page 1 >

décembre 2000 ou après cette date. Les FC ont revu ces changements de l'a.-e. dans l'intention de donner une fois de plus aux membres des FC des prestations comparables à celles de la fonction publique, dans les limites des exigences des FC.

À la suite de cette révision, le ministre de la Défense nationale a maintenant approuvé les prolongations des périodes de congé parental et d'exemption de l'instruction et du service (EI&S) pour responsabilités parentales, et le Conseil du Trésor a approuvé les changements apportés aux indemnités parentales (IPAT) disponibles pour les membres des FC, en vigueur à partir du 20 mai 2001. Les politiques de transition pour les membres qui ont un enfant né ou adopté après le 30 décembre mais avant le 20 mai ont également été approuvées.

Les membres admissibles des FC peuvent désormais prendre jusqu'à 37 semaines de congé parental ou d'EI&S pour responsabilités parentales et recevoir jusqu'à 37 semaines d'IPAT pour les enfants nés ou adoptés après le 19 mai 2001. Dans les cas où la mère a reçu des prestations de maternité de l'a.-e., la période maximale de prestations parentales se limite à 35 semaines, ce qui donne jusqu'à un an de congé rémunéré aux membres admissibles. Auparavant, le congé parental se limitait à 26 semaines, période au cours de laquelle 93 p. 100 du salaire était versé pendant 10 semaines seulement pour une militaire qui avait reçu des prestations de maternité, et pendant 12 semaines pour un militaire.

La façon de calculer le taux hebdomadaire de la solde pour tous les membres de la Force de réserve, à la fois pour les indemnités de maternité (IMAT) et les IPAT, sera basée sur la solde reçue actuellement. La période de calcul de 182 jours a aussi été prolongée à 364 jours, ou la période de service qui précède immédiatement le début du congé si le membre est dans les FC depuis moins de 364 jours. Ce changement assurera un traitement juste et conséquent pour tous les réservistes, surtout en ce qui concerne les réservistes de classe «B» ou «C» qui peuvent avoir été en service à différents moments pendant toute l'année. Ce changement est également en vigueur à partir du 20 mai pour les périodes d'IMAT ou d'IPAT qui débutent le 20 mai ou après cette date.

Alors qu'en vertu de la politique précédente il fallait avoir été en service un jour et demi pour chaque jour d'indemnité de maternité (IMAT) ou d'IPAT reçu, la nouvelle politique exige une semaine de service pour chaque semaine d'IMAT ou d'IPAT reçue. Ce changement est en vigueur depuis le 20 mai 2001 pour toutes les périodes d'IMAT ou d'IPAT qui commencent le 20 mai ou après cette date. Cette période de service peut avoir eu lieu dans la Force régulière ou dans la Réserve en service de classe «A», «B» ou «C».

Politique de transition

Pour les membres qui ont d'abord eu droit à une période de congé parental, à une EI&S pour responsabilités parentales ou à une IPAT après le 30 décembre 2000 mais avant le 20 mai 2001, la nouvelle politique accorde 25 semaines de plus de prestations parentales. Cette période additionnelle peut s'appliquer à une période de congé parental ou d'EI&S pour responsabilités parentales que le membre a commencé à prendre avant le 20 mai 2001, ou à une nouvelle période de congé parental ou d'EI&S accordée après le 19 mai 2001. Cependant, la période additionnelle globale d'IPAT accordée ne devra pas excéder la période additionnelle permise en vertu des dispositions de transition.

Les prestations de la période de transition sont les suivantes :

- ♦ **Congé de maternité et EI&S** pour maternité : pas de changement
- ♦ **IMAT** : lorsqu'un membre a d'abord été admissible à une IMAT au cours de la période de transition, tous les calculs liés au service requis et au taux hebdomadaire de la solde pour cette période d'IMAT restent conformes aux règlements en vigueur en date du 1er avril 2000.
- ♦ **Congé parental et EI&S** pour responsabilités parentales : lorsqu'un membre a d'abord été admissible à un congé parental ou à une EI&S pour responsabilités parentales au cours de la période de transition en vertu des règlements en vigueur en date du 1er avril 2000, et que le membre est encore admissible au congé ou à l'EI&S

suite à la page 5 >

Prestations - suite de la page 4 >

en vertu des nouveaux règlements, une période additionnelle de congé ou d'EI&S équivalent au maximum à la différence entre le congé parental précédemment autorisé et les 35 ou 37 semaines peut être accordée après le 19 mai 2001. Une interruption entre ces deux périodes de congé n'est permise qu'à ces membres.

• IPAT :

(1) Lorsqu'un membre a d'abord été admissible à une IPAT au cours de la période de transition et qu'une période d'IPAT débutait avant le 20 mai 2001, tous les calculs liés au service requis et au taux hebdomadaire de la solde pour cette période d'IPAT restent conformes aux règlements en vigueur en date du 1er avril 2000;

(2) la période additionnelle d'IPAT décrite ci-dessus relève du règlement en vigueur en date du 20 mai 2001 en ce qui concerne le service requis et le taux hebdomadaire de la solde qui s'applique, comme ce sera le cas pour toute période d'IPAT commençant après le 19 mai 2001;

(3) lorsqu'une période additionnelle d'IPAT est accordée en vertu des dispositions de transition, la période pour laquelle le taux hebdomadaire de la solde est calculé sera la période qui précède immédiatement la première période de congé de maternité ou de congé parental, ou encore d'EI&S pour maternité ou pour responsabilités parentales.

Toute nouvelle période de congé parental, d'EI&S pour responsabilités parentales et d'IPAT accordée en vertu des dispositions de transition doit encore se terminer au plus tard 52 semaines après la date de naissance de l'enfant ou la date à laquelle l'enfant a été placé en adoption chez le parent.

Les formulaires de demande révisés pour les prestations de maternité et les prestations parentales seront disponibles sous peu à votre bureau de soutien administratif, et ils devraient être disponibles en direct du DGRAS à l'adresse : http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home_e.asp , ou de la QV à l'adresse : http://hr.dwan.dnd.ca/qol/engraph/home_e.asp.

CANFORGEN highlights

063/01 ADMHRMIL 034 061500Z JUN 01 – *Participation in Loyalty Programs on Government Business* – All government employees, including military personnel, will now be able to collect and use, for official or personal reasons, travel points accumulated while on government business. Individuals must, however, join loyalty/reward/bonus programs themselves, pay for any costs associated with the benefit and request their points from travel providers. DND's current contract with AMEX Canada does not and will not include the accumulation of travel points.

061/01 ADMHRMIL 031 011300Z JUN 01 – *Survey Coordination in DND/CF* – The Director of Human Resource Research and Evaluation (DHREE) is the authority for coordination and approval for all surveys conducted on applicant to the CF, CF members, their families and DND employees. To ensure that surveys are of high quality, relevant to the DND/CF, not repetitive and not overly taxing on specific locations, occupations or ranks, all DND/CF organizations wishing to have a survey conducted, or who are approached by someone wishing to conduct a survey, shall contact DHREE.

060/01 CDS 050 302048Z MAY 01 – *2000-2001 Annual Report of the CDS* – The CDS Annual Report on the State of the CF describes the major international and domestic operations undertaken by the CF in 2000-2001, examines recent progress in strengthening the operational effectiveness of the CF and highlights the immediate priorities for the Forces: to manage operational tempo, address the recruiting and retention challenge and enhance operational capabilities. Electronic copies of the report are available at <http://www.vcds.dnd.ca/cds/2001anrpt/cdsreport.pdf>.

049/01 DCDS 113 161320Z MAY 01 – *Human Intelligence (HUMINT) Operations in Bosnia-Herzegovina - Requirement for CF Personnel* – CF junior officers and non-commissioned members, both Regular and Reserve Force, are required for challenging and satisfying duties in Bosnia-Herzegovina as members of the HUMINT section. Work will involve collection of tactical information in support of SFOR operations.

04724/01 ADMHRMIL 024 071900Z MAY 01 – *Definition of Veteran* – Veterans Affairs Canada and DND have agreed to change the definition of veteran to encompass not only those former members of the CF who have served in special duty areas or other operations, but all former members of the CF who meet two requirements: were military occupational classification (MOC) qualified and were released from the CF with an honourable discharge. Conferring veteran recognition on former members of

the CF does not change eligibility criteria for VAC benefits and services.

050/01 ADMHRMIL 025 171530Z MAY 01 – *Eligibility for Orders, Decorations and Medals (SSM and CPSM)* – There is evidence that the regulations regarding the award of orders, decorations and medals are not clearly understood. This message reiterates these regulations in an effort to decrease staff work and prevent unnecessary submissions.

043/01 ADMHRMIL 023 041221Z MAY 01 – *Education Reimbursement for Primary Reservists* – See CFPN issue 5/2001 for full details.

042/01 ADMHRMIL 022 041200Z MAY 01 – *Improvements to the Personnel Enhancement Program* – See CFPN issue 5/2001 for full details.

041/01 ADMHRMIL 021 241800Z APR 01 – *Amendment of Terms of Service - Canadian Forces Superannuation Regulations (CFSR)* – The definition of a short engagement (SE) has been changed in the CFSR to ensure that officers released while on a fixed period of service not exceeding nine years in length will receive the appropriate pension. The Director General Military Careers is now in the process of converting officers serving continuing engagements (CE) and special fixed periods of service to SEs.

040/01 ADMHRMIL 020 201323Z APR 01 – *Health and Lifestyle Information Survey 2000 (HLIS 2000) - Second Distribution* – Because of frequent postings, deployments and temporary duty of CF members, and problems with workplace addresses and first official languages, some members did not receive the HLIS 2000 questionnaire or received it in the wrong language. To rectify this problem, a second distribution of surveys has been sent out. Members who have already filled out the questionnaire must not do so a second time. Members who have questions about the questionnaire or survey in general should call the survey coordinators at DHREE toll-free from Canada at 1-866-442-0083 (English)/1-866-442-0084 (French). Those outside Canada can call 1-613-996-0700 (English and French).

Augmentation sur trois ans du loyer des logements de célibataires

Le loyer des logements de célibataires sera augmenté de 10 p. 100 pendant les trois prochaines années afin d'harmoniser leur prix à la juste valeur du marché.

À partir du 1er septembre, les résidents des LC, pour qui les LC tiennent lieu de principale résidence, verront leur taux mensuel augmenter de 6,95 \$ pour le logement de type I le moins cher (chambre partagée) et de 32,88 \$ pour le type VI le plus dispendieux (suite). La dernière augmentation de cinq pour cent est entrée en vigueur en janvier 2001.

Les prix des logements résidentiels de célibataires (LC) sont basés sur l'évaluation des loyers selon le marché des appartements de une pièce, qui a été effectuée par la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) à chaque emplacement des Forces canadiennes. Cela sous-entend de comparer, à chaque emplacement, des appartements de une pièce à nos types de LC, en prenant en considération la configuration des LC et tout défaut que peuvent avoir nos LC par comparaison à un appartement de une pièce situé au centre-ville. La raison de cette politique est d'assurer que les occupants des LC ne sont ni mieux ni moins bien logés que les membres des FC qui habitent dans le secteur privé.

Cependant, par tradition, les prix des LC sont basés sur l'augmentation ou la baisse annuelle de la moyenne nationale de la valeur de tous les appartements de une pièce - d'après les chiffres de 1979 - laquelle a été réajustée pour prendre en compte les divers défauts et les configurations des LC. Cette méthode a eu pour conséquence que les prix des LC n'ont pas suivi le rythme des fluctuations de la moyenne nationale des taux du marché local qui se sont produites au cours des dernières années.

Dans tous les emplacements des Forces canadiennes, les prix des LC sont sous-évalués par comparaison à la moyenne nationale de la valeur du marché, certains emplacements étant fortement sous-évalués par rapport à la valeur du marché local. Cela a entraîné une iniquité entre les membres qui payent le plein prix du marché pour un logement dans le secteur privé et ceux qui ont choisi d'habiter dans les LC et qui bénéficient de loyers subventionnés.

L'équipe du logement du projet Qualité de vie (QV) et le Directeur, Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA), ont mené une enquête approfondie sur l'inventaire actuel des LC au cours de l'année 2000, dans le cadre d'une étude en cours sur toutes les questions qui touchent aux LC. Par la suite, le DRASA a recommandé l'augmentation immédiate de cinq pour cent des prix des LC, ce qui n'était que la deuxième augmentation depuis les six dernières années. Même après l'augmentation immédiate, les prix des

Single quarters' rent increases over three years

Rent for residential single quarters will be increased 10 per cent per year for the next three years in order to bring those charges in line with fair market value.

Starting September 1, SQ residents who use SQs as their principle residence will see annual increases to the monthly rates ranging from \$6.95 for the cheapest Type I quarter (shared room) to \$32.88 for most expensive Type VI (suite). The last adjustment of five per cent came into effect in January, 2001.

Residential SQ charges are based on the Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) assessment of market rents for one-bedroom apartments in each Canadian Forces location. This involves comparing one bedroom apartments at each location to our SQ types, taking into consideration SQ configuration and any deficiencies our SQs have compared to a one bedroom apartment downtown. The rationale of this policy is to ensure SQ occupants are no worse or better off than those Canadian Force members who reside in the private sector.

SQ charges have traditionally been based on the annual increase or decrease to the national average of all one-bedroom apartment values - according to 1979

figures - which has been adjusted to account for the various SQ configurations and deficiencies. This methodology has resulted in SQ charges not keeping pace with the national average of local market rate fluctuations that have occurred over the past several years.

In all Canadian Forces locations, SQ charges are below the national average market value, with some locations being far below local market value. This has created an inequity between those members paying full market rent for accommodation in the private sector and those who have chosen to reside in SQs and enjoy subsidized rents.

The Quality of Life (QOL) Accommodation Team and the Directorate of Compensation and Benefits Administration (DCBA) conducted an extensive survey of the current SQ inventory during 2000 as part of an ongoing study of all SQ matters. This resulted in DCBA recommending the immediate five percent increase in SQ charges, which was only the second increase in the past six years. Even with the immediate increase, SQ charges still lagged far behind market rents.

SQ charges at the end of the next three years are projected to be approximately

85 percent of national market rents, based on CMHC's one-bedroom apartment benchmarks for 2000.

As the Quality of Life/Directorate Compensation and Benefits Administration study of all SQ matters continues, other changes to SQ policy, standards and charges will be recommended in the future. It is recognized that the current standards of most of the residential single quarters is below what Forces members could and should expect from their "landlord." The new Directorate of Quality of Life will continue to work with the Directorate of Compensation and Benefits, the Canadian Forces Housing Agency and the Environmental Commands to address suitable residential housing for single CF members. The current review will provide recommendations to the department on the way ahead, although it may take some years, given the many pressing priorities within the Defence budget.

Currently, SQ occupants are not eligible for Post Living Differential (PLD) because of the heavy subsidization of SQ charges. When full market rents are realized, (PLD) will be reviewed and consideration may be given to extending it to SQ occupants at that time. ♦

LC restaient encore bien en dessous de la valeur des loyers du marché.

Au terme des trois prochaines années, les prix des LC représenteront environ 85 p. 100 des loyers du marché national, d'après les points de référence de la SCHL pour des appartements de une pièce en l'an 2000.

Comme l'étude de toutes les questions entourant les LC qui est menée par la Qualité de vie et le Directeur, Rémunération et avantages sociaux se poursuit, d'autres changements à la politique des LC, aux normes et aux prix seront recommandés dans l'avenir. On reconnaît que les normes actuelles de la plupart des logements résidentiels pour célibataires sont inférieures à ce que les membres des FC peuvent et doivent s'attendre de la part de leur «locateur». La nouvelle Direction - Qualité de vie continuera à travailler avec le Directeur - Rémunération et avantages sociaux, l'Agence de logement des Forces canadiennes et les commandements d'armée en vue de se pencher sur la

SQ Type/Type de logement		Condition/État			
		Very Good Très bon	Good Bon	Fair Moyen	Poor Piètre
I - dormitory or shared room/dortoir ou chambre à plusieurs lits	1 Sept 01	69	66	58	55
	1 Sept 02	76	73	64	61
	1 Sept 03	84	80	71	67
IIA - single room/chambre individuelle	1 Sept 01	105	100	96	94
	1 Sept 02	115	110	105	103
	1 Sept 03	126	121	116	113
IIB - single room modular/chambre indiv. modulaire	1 Sept 01	142	130	128	120
	1 Sept 02	156	143	140	132
	1 Sept 03	172	157	154	145
IIIA - single room with wash basin/chambre indiv. et lavabo	1 Sept 01	146	142	130	128
	1 Sept 02	161	156	143	140
	1 Sept 03	177	172	157	154
IIIB/IVA - single room with shared bathroom/chambre et salle de bain partagée	1 Sept 01	178	168	163	154
	1 Sept 02	196	185	179	169
	1 Sept 03	216	204	197	186
IVB - single room with private bath/chambre et salle de bain privée	1 Sept 01	197	180	172	167
	1 Sept 02	217	198	189	184
	1 Sept 03	238	218	208	202
V - single with bath and sitting room/chambre avec salle de bain et petit salon	1 Sept 01	254	237	221	201
	1 Sept 02	280	260	243	221
	1 Sept 03	307	286	268	244
VI - single with bath, kitchenette and sitting room/chambre avec salle de bain, cuisinette et petit salon	1 Sept 01	328	303	274	249
	1 Sept 02	361	333	301	273
	1 Sept 03	397	366	331	301
Combination - any II/III Combinaison, II ou III	1 Sept 01	187	172	164	146
	1 Sept 02	206	189	180	161
	1 Sept 03	226	208	198	177
Pte IPC recrut, basic/Sdt CPR recrue, QMB	1 Sept 01	55			
	1 Sept 02	61			
	1 Sept 03	67			
OCdt at RMC/Élof au CMR	1 Sept 01	105	100	96	94
	1 Sept 02	115	110	105	103
	1 Sept 03	126	121	116	113

question des logements résidentiels convenables pour les célibataires membres des Forces canadiennes. L'étude en cours permettra d'offrir des recommandations au ministère sur la voie à suivre, même si cela peut prendre encore quelques années en raison des nombreuses priorités du budget de la Défense.

Actuellement, les occupants des LC ne sont pas admissibles à l'Indemnité de vie chère d'affectation (IVCA), en raison du fait que les loyers des LC sont fortement subventionnés. Quand les loyers auront atteint la pleine valeur du marché, l'IVCA sera révisée et on pourra envisager de l'étendre aux occupants des LC à ce moment-là. ♦

Faits saillants de CANFORGEN

063/01 SMA(RH-Mil) 034 061500Z JUIN 01 – *Participation aux programmes de fidélisation en service commandé* – Tous les employés du gouvernement, y compris le personnel militaire, pourront accumuler et utiliser, à des fins officielles ou personnelles, des points de voyage lorsqu'ils sont en service commandé. Toutefois, ils doivent adhérer eux-mêmes à ces programmes, en payer les coûts et réclamer leurs points du fournisseur. Le contrat du MDN avec AMEX Canada n'inclut et n'inclura pas l'accumulation de points de voyage.

061/01 SMA(RH-Mil) 031 011300Z JUIN 01 – *Coordination des enquêtes au sein du MDN et des FC* – Le Directeur - Recherche et évaluation en ressources humaines (DRERH) a la responsabilité de coordonner et d'approuver toutes les enquêtes menées auprès des aspirants militaires, des membres des FC, de leur famille et des employés du MDN. Afin de s'assurer que ces enquêtes sont de haute qualité, qu'elles sont pertinentes au MDN et aux FC, qu'elles ne sont pas répétitives et qu'elles ne se concentrent pas uniquement sur certains endroits, sur certaines occupations ou sur certains grades, toutes les unités du MDN et des FC, désireuses de mener une enquête ou sollicitées par quelqu'un voulant le faire, doivent communiquer avec le DRERH.

060/01 CEMD 050 302048Z MAI 01 – *Rapport annuel du CEMD 2000-2001* – Le rapport annuel du chef d'état-major de la Défense (CEMD) sur l'état des FC décrit les principales opérations entreprises par les FC en 2000-2001 sur la scène nationale et sur la scène internationale. Il examine les progrès récents visant à renforcer l'efficacité opérationnelle des FC et met en lumière les priorités immédiates des FC, soit gérer la cadence des activités opérationnelles, relever les défis liés au recrutement et au maintien de l'effectif et renforcer les capacités opérationnelles. On peut télécharger un exemplaire du rapport à partir de l'adresse électronique suivante : http://www.vcds.dnd.ca/cds/2001anrpt/CDSreport_f.pdf.

049/01 SCEMD 113 161320Z MAI 01 – *Opérations du renseignement humain (HUMINT) en Bosnie-Herzégovine* – Exigences pour le personnel des FC – On demande des officiers subalternes et des sous-officiers de la Force régulière et de la Force de réserve pour occuper des postes intéressants et enrichissants en Bosnie-Herzégovine, à titre de membres de l'unité HUMINT. Le travail consiste à recueillir des renseignements tactiques de soutien aux opérations de la Force de stabilisation de l'OTAN (SFOR).

04724/01 SMA(RH-Mil) 024 071900Z MAI 01 – *Définition du terme «ancien combattant»* – Le ministère des Anciens combattants et le MDN ont convenu de modifier la définition du terme «ancien combattant» afin d'inclure non seulement les anciens membres des FC qui ont servi dans des zones de service spécial ou autres opérations, mais aussi tous les anciens membres des FC répondant aux deux critères suivants : s'être qualifié dans un groupe professionnel militaire (GPM) et avoir obtenu une libération honorable des FC.

Le fait de reconnaître d'anciens membres des FC comme d'anciens combattants ne modifie en rien les critères d'admissibilité aux prestations et services d'Anciens Combattants Canada.

050/01 SMA(RH-Mil) 025 171530Z MAI 01 – *Admissibilité aux ordres, décorations et médailles (Médaille canadienne du maintien de la paix (MCMP) et Médaille du service spécial (SSM))* – Il semble évident que le règlement concernant la remise d'ordres, de décorations et de médailles n'est pas clairement compris. Le présent avis donne le texte du règlement afin d'éviter du travail au personnel et d'éviter des demandes inutiles.

043/01 SMA(RH-Mil) 023 041221Z MAI 01 – *Remboursement des frais de formation encourus par les membres de la Première réserve* – Tous les détails sont publiés dans le numéro 5/2001 du Bulletin du personnel des Forces canadiennes (BPFC).

042/01 SMA(RH-Mil) 022 041200Z MAI 01 – *Améliorations au Programme d'enrichissement personnel* – Tous les détails sont donnés dans le numéro 5/2001 du Bulletin du personnel des Forces canadiennes (BPFC).

041/01 SMA(RH-Mil) 021 241800Z AVR 01 – *Modifications aux conditions de service - Règlement sur la pension de retraite des Forces canadiennes (RPRFC)* – La définition de l'engagement de courte durée (ECD) a été modifiée dans le RPRFC afin de s'assurer que les officiers libérés alors qu'ils étaient en service pour une période déterminée ne dépassant pas neuf années recevront la pension à laquelle ils ont droit. Le Directeur général - Carrières militaires procède présentement à la conversion des officiers servant dans le cadre d'un engagement à titre définitif (ETD) et de périodes spéciales de service déterminées (PSD), à des périodes d'engagement de courte durée (ECD).

040/01 SMA(RH-Mil) 020 201323Z AVR 01 – *Enquête sur la santé et les habitudes de vie 2000 (ESHV 2000) - Deuxième envoi* – Étant donné qu'ils sont affectés à différents endroits, qu'ils sont souvent déployés ou affectés à des postes temporaires, que leur adresse au travail change souvent et en raison de problèmes liés à la première langue officielle, certains membres des FC n'ont pas reçu le questionnaire de l'ESHV 2000 ou ont reçu une version dans l'autre langue. Afin de corriger ces erreurs, l'enquête a été distribuée une seconde fois. Les membres qui ont déjà rempli le questionnaire ne doivent pas le faire une seconde fois. Toute question relative au questionnaire devrait être adressée aux coordonnateurs de l'enquête du DRERH, au numéro sans frais 1 866 442-0084 (français) ou 1 866 442-0083 (anglais), au Canada. En dehors du Canada, le numéro à composer est le (613) 996-0700 (français et anglais). ♦

Question Corner / Coin des questions

Question

I was wondering if an actual breakdown of the formula used to determine the amount of PLD an area receives was available, as it seems Statistics Canada's findings on the cost of living in different areas would not coincide with those of the CF. The highest cost of living area in Canada, based on the amount of PLD awarded, is Toronto. However, the Stats Canada's website broke down cost of living and determined that Ottawa was actually a couple of

thousand dollars per annum more expensive to live in. I cannot understand how Stats Canada's cost of living index can be so far off the mark from what we are seeing in the bank at the end of the month. I would like to know on what basis was one of the most expensive cities in Canada given one of the lowest PLD amounts?

Answer

Statistics Canada did not determine the cost of living index used to calculate PLD because, at the time

[continued on page 8 >](#)

Question

Je me demandais s'il était possible d'avoir une analyse détaillée de la formule utilisée pour déterminer le montant d'IVCA qu'une région reçoit, car il semble que les conclusions de Statistique Canada sur le coût de la vie dans différentes régions ne coïncident pas avec celles des FC. La région où le coût de la vie est le plus élevé au Canada, d'après le montant d'IVCA accordé, c'est Toronto. Cependant, sur le site Web de Statistique Canada, le coût de la vie a été analysé et on en a conclu que le fait de vivre à Ottawa coûtait quelques milliers de dollars de

plus par année que de vivre à Toronto. Je n'arrive pas à comprendre comment l'index du coût de la vie de Statistique Canada peut être aussi éloigné des données réelles que nous donne la banque à la fin du mois. J'aimerais savoir sur quoi on s'est basé pour accorder l'un des montants d'IVCA les plus bas à l'une des villes les plus pendieuses au Canada?

Réponse

Statistique Canada n'a pas déterminé l'index du coût de la vie utilisé pour calculer l'IVCA, parce qu'à l'époque, le

[suite à la page 8 >](#)

Question Corner - continued from page 7 ➤

DND sought Treasury Board approval of the PLD submission, the proposal put forward by Stats Can was determined to be inadequate to the task. However, when Treasury Board approved the benefit, it insisted that the Department continue to liaise with Stats Can to ascertain whether Stats Can could not satisfy our data requirements in the future.

Accordingly, DND contracted with Runzheimer Canada for the cost of living surveys. The parent company, Runzheimer International, does this kind of work for Nortel, AT&T, Bell Canada, the US Air Force, the US Navy, the US Army and the US Marine Corps and has more than a decade of experience in the field of cost of living analysis.

PLD is the difference between the cost of living at a particular place of duty (calculated for a representative family) and the CF Standard. The CF Standard is the weighted average of the cost of living of the CF

representative family. The more personnel living in an area, the more weight the cost of living for that representative family in that particular area gets in the calculation of the baseline. Large concentrations of personnel in lower cost of living areas (e.g., Gagetown, Bagotville, Petawawa, Halifax, Edmonton, etc) help keep the baseline amount down, whereas the reverse happens for higher cost areas (e.g., Esquimalt, Ottawa-Hull, Québec City, etc). For 2000-2001, the CF baseline was some \$2,000 higher than the average for the same civilian family throughout Canada.

Below is a table indicating what the average family in a specific location had to pay for goods and services in 2000-2001, versus the CF weighted average.

Coin des questions - suite de la page 1 ➤

MDN avait demandé au Conseil du Trésor d'approuver l'IVCA proposée, la proposition faite par Statistique Canada ayant été considérée inadéquate pour la tâche. Cependant, lorsque le Conseil du Trésor a approuvé la prestation, il a insisté pour que le Ministère continue d'assurer la liaison avec Statistique Canada afin de vérifier si Statistique Canada ne pouvait pas répondre à nos exigences en matière de données à l'avenir.

En conséquence, le MDN a passé un contrat avec Runzheimer Canada pour les enquêtes sur le coût de la vie. La société mère, Runzheimer International, fait ce genre de travail pour Nortel, AT&T, Bell Canada, l'armée de l'air américaine, la marine américaine, l'armée américaine et le corps des Marines des États-Unis, et elle possède plus de dix ans d'expérience dans le domaine de l'analyse du coût de la vie.

L'IVCA est la différence entre le coût de la vie dans un lieu de travail précis (calculé pour une famille représentative) et la norme des FC. La norme des FC est la moyenne pondérée du coût de la vie de

la famille représentative des FC. Plus le personnel vivant dans une région est nombreux, plus le coût de la vie pour cette famille représentative dans cette région précise aura de poids dans le calcul de la base de référence. Les concentrations importantes de personnel dans les régions où le coût de la vie est inférieur à la moyenne (p. ex., Gagetown, Bagotville, Petawawa, Halifax, Edmonton, etc.) aident à conserver la base de référence basse, tandis que le contraire se produit pour les régions où le coût est plus élevé (p. ex., Esquimalt, Ottawa-Hull, Québec, etc.). Pour l'année 2000-2001, la base de référence des FC était d'environ 2 000 \$ plus élevée que la moyenne pour une famille civile comparable partout au Canada.

Le tableau ci-dessous montre ce que la famille moyenne doit payé dans un endroit donné pour les biens et services en 2000-2001, en comparaison à la moyenne pondérée des FC.

Cost items – annual cost/ Éléments du coût de revient – Coûts annuels	Ottawa/ Hull	Montréal	Sherbrooke	Valcartier	CF Avg/ Moyenne FC
Income tax/ Impôt sur le revenu	\$11,954	\$14,795	\$14,795	\$14,795	\$13,243
Transportation/ Transports	9,947	11,152	10,099	10,075	9,757
Mortgage interest/rent/ Intérêt hypothécaire/loyer	9,705	8,278	8,300	8,184	8,355
Home insurance/ Assurance-habitation	325	524	362	411	374
Real estate tax/ Impôt foncier	1,725	1,284	1,708	1,355	1,226
Utilities/ Services	1,290	1,304	936	723	1,316
Home maintenance/ Entretien ménager	369	376	347	351	361
Goods and services comprised of Biens et services comprenant :					
Food at home/ Alimentation à la maison	3,096	3,320	3,243	3,081	3,235
Food away from home/ Alimentation à l'extérieur	1,120	1,271	924	1,266	1,098
Tobacco/ Tabac	450	436	498	463	548
Alcohol/ Boisson alcoolisée	480	473	443	452	464
Furnishings/household ops/ Ameublement/entretien de l'habitation	2,284	2,145	2,054	2,070	2,145
Clothing/ Vêtements	1,911	1,790	1,834	1,692	1,856
Domestic service/childcare/ Services d'aides familiales/garderies	575	323	326	271	476
Personal care/ Soins personnels	641	750	631	649	654
Recreation/ Loisirs	2,144	2,097	2,041	2,186	2,102
Sales tax/ Taxes de vente	1,487	1,343	1,276	1,298	1,271
Miscellaneous/ Divers	3,718	3,718	3,718	3,718	3,718
Total	\$53,918	\$56,005	\$54,140	\$53,696	\$52,882

In order for the representative family to receive that difference and, thus have the effects of being ordered to live in a high cost area attenuated, the differential is grossed up by the marginal tax rate for the representative family and then divided by 12 to obtain the monthly allowance rate.

This method works quite well, but it does not cater to individual spending habits. Nor does it simply focus on rising costs locally; i.e., the housing market in Ottawa or the cost of fuel in the Maritimes.

Another factor in Ottawa's PLD rate is that the senior leadership ordered a blending of the cost of living on each side of the Ottawa River. This weighted blending helped keep the Ottawa rate lower than such places as Montreal. ❖

Afin que la famille représentative reçoive cette différence, et que les conséquences de se voir ordonner de vivre dans une région où le coût de la vie est élevé soient atténuées, on calcule le montant brut de la différence d'après le taux marginal d'imposition pour la famille représentative, puis on le divise par 12 pour obtenir le taux d'allocation mensuel.

Cette méthode est assez efficace, mais elle ne prévoit pas les habitudes liées aux dépenses personnelles. Elle ne se concentre pas non plus simplement sur l'augmentation des coûts à l'échelle locale, c.-à-d. le marché de l'habitation à Ottawa ou le coût de l'essence dans les Maritimes.

Un autre facteur concernant le taux d'IVCA à Ottawa, c'est que la haute direction a ordonné une fusion du coût de la vie sur les deux rives de la rivière Ottawa. Cette fusion pondérée a aidé à conserver le taux d'Ottawa inférieur à ceux de certains endroits comme Montréal. ❖