



## DQOL takes up the torch La DQV prend la relève

The Quality of Life Project Management Office will be closing down August 31, to be reborn September 1 as the Directorate of Quality of Life, a permanent organization within ADM (HR-Mil).

Colonel Ian Poulter, who steered the QOL PMO through the last two years and will become the new director, says he has been "exceptionally happy" with the work that has been completed by the PMO since it was stood up three years ago.

"There was a lot of focus and effort put into the work at hand, and our efforts were highly supported by everyone in the field and those at NDHQ."

As of June 1, the PMO had completed 64 out of 116 items they had identified as priorities. Of those 64 items, 61 were in response to recommendations made by the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA).

In the last year alone, the QOL PMO implemented five major initiatives, the most significant being the Post Living Differential (PLD) which stabilizes the cost of living of CF members and their families, no matter where they are posted.

Other initiatives included: Compassionate Travel Assistance (CTA), which reimburses people for

travel on commercial flights in the event of death or serious illness of an immediate family member; Family Care Assistance, which helps CF members pay for family care when they are called away for duty reasons for 24 hours or more; and the Acting Rank/Acting Pay policy.

The last major initiative was implemented by the Director General Compensation and Benefits, sponsored by QOL PMO. This initiative corrected maternity and parental benefits to bring them into line with Public Service guidelines as they existed in 2000, and again this year (see CFPN issue 6/2001 for details) after the Public Service plan changed.

An adjustment was also made to PLD when it was discovered that the policy precluded several people from receiving the allowance, even though they lived in a high cost-of-living area.

In some ways, the work of the PMO was difficult, Col Poulter said. "There was a lot of pressure to deliver on the promises made and to do the right thing by CF members." On the other hand, "there was tremendous support. We had adequate funding for our work and the will of the chain of command behind us."

The shift to a permanent directorate had to be made because, as with all PMOs, QOL had a finite life and

Le Bureau de projet sur la qualité de vie fermera ses portes le 31 août prochain pour les rouvrir le 1<sup>er</sup> septembre en tant que Direction de la qualité de vie, une nouvelle organisation au sein du SMA(RH-Mil).

Le colonel Ian Poulter, qui était à la tête du BP QV depuis deux ans et qui deviendra le nouveau directeur, se dit «extrêmement satisfait» du travail effectué par le BP depuis sa création il y a trois ans.

« Nous nous sommes concentrés sur notre travail et y avons mis des efforts, et tout le monde dans le domaine de même que le QGDN nous a appuyés. »

En date du 1<sup>er</sup> juin, le BP avait terminé 64 des 116 items jugés prioritaires. De ces 64, 61 ont été effectués en réponse aux recommandations faites par le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC).

L'année dernière seulement, le BP QV a mis en œuvre cinq initiatives majeures, la plus importante étant l'introduction de l'Indemnité de vie chère d'affectation (IVCA) qui stabilise le coût de la vie des membres des FC et de leur famille, peu importe où ils sont affectés.

D'autres initiatives comprennent l'Allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF), qui rembourse aux membres des FC le prix d'un billet d'avion sur un vol commercialisé en cas de décès ou de maladie grave d'un membre de leur famille immédiate; le Programme d'aide pour obligations familiales (AOF), qui aide les membres des FC à soutenir leur famille lorsqu'ils

sont appelés à l'extérieur durant plus de 24 heures dans le cadre de leurs fonctions; la politique relative au grade intérimaire et à la rémunération provisoire.

La dernière initiative majeure a été mise en œuvre par le DGRAS et parrainée par le BQ QV. Elle visait à corriger la prestation de maternité et la prestation parentale afin qu'elles concordent avec les directives de la Fonction publique de 2000 et de cette année (voir BPDF 6/2001 pour plus de renseignements) après la modification du plan de la Fonction publique.

L'indemnité de vie chère d'affectation a été ajustée après qu'on s'eut rendu compte qu'elle écartait plusieurs personnes qui demeuraient dans un endroit où le coût de la vie est élevé.

D'une certaine façon, le travail du BP a été difficile, indique le colonel Poulter. « Il y avait beaucoup de pression pour que l'on tienne nos promesses et pour que l'on fasse ce qu'il fallait pour les membres des FC ». D'un autre côté, « il y avait énormément de soutien. Nous avions suffisamment de financement pour faire notre travail et l'appui de la chaîne de commandement ».

La transformation en une direction permanente devait être faite, car comme tous les BP, le BP QV avait une durée de vie et un financement limités déterminés par le Comité de la gestion de projets. Cependant, même si l'existence du BP QV tire à sa fin, son travail, lui, n'est pas prêt d'être terminé.

« Il y a environ un an, nous avons commencé à examiner ce qui se passe

continued on page 2 >

suite à la page 2 >

finite funding, determined by the Project Management Board. But, even though the PMO's end is near, its job is far from over.

"About a year ago, we started looking at what happens when the funding ceases," Col Poulter said. The work started by the QOL PMO had to continue, because there were SCONDVA recommendations left uncompleted. The deadline for completion of these initiatives is March 31, 2004.

"The decision was taken to keep our focus by becoming a directorate."

The new directorate will be smaller than the PMO, down to 12 personnel from 40, but Col Poulter said there shouldn't be a difference in the pace of change set by the PMO. "We'll have fewer support people, but a fair number of staff officers working directly on the initiatives. We may have a slower response time to requests from the field, but the work will continue at the same tempo."

CF members shouldn't be discouraged if it seems announcements of new programs aren't flying fast and furious out of DQOL, like they were out of the PMO. The projects DQOL will be working on are long-term initiatives that will take a significant amount of time to complete, such as defining a new mandate for the Canadian Forces Housing Agency (CFHA) and conducting a long-range requirements study and implementation plan to rejuvenate military housing.

DQOL will also be tracking changes to the pay system, in particular the work being done by the Directorate of Accounts Processing, Pay and Pensions, so that members are paid every two weeks, rather than twice a month. As with his project, "We're tied to technology on some of the upcoming initiatives, so they will take time to schedule and to implement."

"Some of these recommendations will take awhile," Col Poulter predicts, "but we will be well funded and have the resources to maintain the pace."

Creating a permanent directorate will ensure that the quality of life of members of the Canadian Forces and their families will remain a top priority within the Department, since quality of life impacts on so many other aspects, such as recruiting and retention of members. The work will certainly never run out. Col Poulter said that once the SCONDVA recommendations and the other initiatives identified by the QOL PMO are complete, others will surface, through projects such as the recent Quality of Life Survey. "Those results will show us more policy and program changes that need to be made, leading to a possible second round of initiatives to correct oversights."

DQOL will also work on initiatives that don't fit within the scope of SCONDVA recommendations. "We'll be working with the Military Family Resource Centres, the Director of Military Family Services and the Canadian Forces Personal Support Agency on a review of military family services.

"We also have the responsibility of implementing programs and procedures, training programs, information and communications for the Family Violence Action Plan and recommendations coming out of the Human Dimensions of Deployments Study."

This study will, for the first time, qualitatively and quantitatively analyze the effect of current rate of operations on CF members. DQOL will be charged with developing policies or programs to mitigate that increasing level of stress and pressure.

Col Poulter also sees DQOL becoming "a one-stop shop that makes cross links," to organizations such as DGCB, which administers many QOL projects. "We'll be the coordinating agency for all QOL-related policies and programs," ensuring consistency of focus on the bottom line – the well-being of CF members and their families. ❖

lorsqu'il n'y a plus de financement », indique le colonel Poulter. Le travail entamé par le BP QV devait se poursuivre car certaines des recommandations faites par le CPDNAC n'avaient pas encore été mises en œuvre. L'échéance pour y parvenir est le 31 mars 2004.

« On a donc décidé de poursuivre notre travail en devenant une direction ».

La nouvelle direction sera plus petite que le BP et passera de 40 à 12 employés, mais le colonel Poulter explique que cela ne devrait pas affecter l'échéance fixée par le BP pour effectuer les changements. « Nous aurons moins de personnel de soutien, mais plus d'officiers qui travailleront directement à mettre en œuvre les initiatives. Le temps que nous mettrons à répondre aux demandes provenant du terrain sera peut-être un peu plus lent, mais le travail, lui, s'effectuera au même tempo ».

Les membres des FC ne doivent pas se laisser décourager si la DQV n'annonce pas de nouveaux programmes à la cadence suivie par le BP QV. Les projets auxquels la DQV travaillera seront des initiatives à long terme qui prendront un certain temps à terminer comme la définition d'un nouveau mandat pour l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC), l'étude des besoins à long terme et la mise en œuvre d'un plan de revitalisation du logement militaire.

La DQV se tiendra au fait des changements apportés au système de la paye, en particulier au travail effectué par le DTCSF afin que les membres soient payés toutes les deux semaines plutôt que deux fois par mois. Dans ce cas-ci, « nous dépendons de la technologie pour certaines initiatives futures, alors il nous faudra un certain temps pour les planifier et les mettre en œuvre ».

« Certaines de ces recommandations prendront du temps, prévoit le colonel Poulter, mais nous avons suffisamment de financement et nous avons les ressources dont nous avons besoin pour garder le rythme. »

La création d'une direction permanente fera en sorte que la qualité de vie des membres des FC et de celle de leur famille demeurera une priorité au sein du Ministère puisque la qualité de vie a des répercussions sur beaucoup d'autres aspects comme le recrutement et le maintien des membres. La direction ne manquera certainement pas de travail. Le colonel Poulter a indiqué qu'au moment où les recommandations faites par le CPDNAC et les initiatives identifiées par le BP QV auront été achevées, d'autres feront surface par le biais de projets comme le Sondage sur la qualité de vie. « Ces

résultats nous montreront que d'autres politiques et d'autres changements doivent être apportés aux programmes, ce qui pourrait possiblement mener à une autre série d'initiatives afin de corriger les oublis ».

La Direction de la qualité de vie travaillera également à mettre en œuvre des initiatives autres que celles recommandées par le CPDNAC. « Nous travaillerons de concert avec les centres de ressources aux familles militaires, le Directeur des services aux familles des militaires et l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes afin de revoir les services aux familles des militaires ».

« Nous devons aussi mettre en œuvre des programmes et des procédures, des programmes de formation, de l'information et des communications pour le Plan d'action sur la violence familiale et pour les recommandations provenant de l'étude des dimensions humaines du redéploiement ».

Pour la première fois, cette étude analysera quantitativement et qualitativement les effets du rythme des opérations sur les membres des FC. La DQV sera chargée d'élaborer des politiques et des programmes afin d'atténuer les effets causés par un niveau croissant de stress et de pression.

Le colonel Poulter s'attend à ce que la DQV devienne un carrefour pour les organismes comme le Directeur général - Rémunération et avantages sociaux qui administre plusieurs projets de la DQV. « Nous serons l'organisme qui coordonnera toutes les politiques et tous les programmes reliés à la DQV », s'assurant que le bien-être des membres des FC et de leur famille demeure une priorité. ❖

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

HRPA2001-054

This is the first in a two-part series on the institution of the Directorate of Quality of Life (DQOL). Please see the next issue of CFPN for Family Support and Compensation and Benefits initiatives.

Voici la première partie d'une série au sujet de l'établissement de la Direction - Qualité de vie (DQV). Vous trouverez les initiatives ayant trait au soutien aux familles ainsi qu'à la rémunération et les avantages sociaux dans le prochain numéro du BPF.

## Accommodation / Logement

### CFHA Study

**Objective:** To conduct a site by site survey, across Canada, to confirm market analysis relating to CF married quarters.

**Status:** This initiative is complete. The Canadian Forces Housing Agency (CFHA) initiated a series of site-by-site surveys to determine the extent to which the private sector was meeting the accommodation needs of the members of the CF. The survey results are now forming the basis for a departmental rationalization and divestiture strategy. On-going monitoring of CF need and market supply will be initiated.

**Benefit to member:** This initiative was the first step to ensure that CF members and their families are able to secure accommodation in the private sector that is appropriate to personal circumstance. Initial reliance on the private sector will maximize freedom of choice for the CF member, ensure a consistent accommodation assessment standard relative to Canadian societal norms and ensure that Crown housing assets are only provided where the private sector cannot meet the needs of the CF.

### Implement CFHA Long Term Plan

**Objective:** To ensure the creation of sustainable access to suitable and affordable accommodation for members of the CF.

**Status:** On-going. A Departmental Rationalization and Divestiture Strategy is currently being developed. The strategy will form the basis for site-by-site long-term plans and the annual CFHA business plans.

**Benefit to member:** The strategy must be sustainable for DND and provide a sound business case for CFHA, while ensuring that CF members and their families can secure suitable accommodation.

### Accommodation Policy

**Objective:** To prepare a rational accommodation policy for DND to form a basis for further guidance/directives to the internal components of DND.

**Status:** On-going. The DND Accommodation Policy was promulgated in June 1999. QR&O

amendments and draft DAODs are being prepared for promulgation in spring 2002.

**Benefit to member:** DND as a Federal Department and the CF as a national institution must adhere to greater government policy and direction in the provision of accommodation. The DND Accommodation Policy is a statement of commitment by the Department to CF personnel to facilitate access to suitable accommodation. Affordability of accommodation will be addressed as a compensation issue.

### PMQ Repairs

**Objective:** To conduct a program of repairs to MQs directed at resolving critical health and safety issues.

**Status:** On-going. DND has provided incremental funding to CFHA of \$110 million in the last three years specifically to address health and safety repairs in MQs. Additional funding over and above rental revenue may continue to be made available to CFHA in future years, depending on fiscal priorities.

**Benefit to member:** The PMQ Health and Safety Repair Program will ensure that the most pressing health and safety issues in PMQs are addressed. Additional upgrades to PMQs will be addressed as part of the Long Term Plan.

### CFHA as full Special Operating Agency (SOA)

**Objective:** To create a dynamic organization to pursue all residential accommodation and accommodation-related initiatives relating to enhance the ability of CF members to secure suitable accommodation.

**Status:** On-going. The Department is preparing a Treasury Board submission for CFHA full SOA status. It is planned for submission by December 2001.

**Benefit to member:** An expanded mandate and empowerment for CFHA will enable the agency to better manage the existing MQ inventory, react to private sector market forces and opportunities, and seek out and develop new accommodation service lines that would be of use to service members and their families.

### Étude de l'ALFC

**Objectif :** Procéder à une enquête à chaque site des FC, partout au Canada, afin de confirmer une analyse du marché relative aux logements familiaux des FC.

**État :** Cette initiative est terminée. L'Agence du logement des FC (ALFC) a lancé un projet d'enquête sur chaque site des FC afin de déterminer la capacité du secteur privé de répondre aux besoins des militaires des FC. Les résultats de l'enquête constituent maintenant la base d'une stratégie ministérielle de rationalisation et de dessaisissement. Un suivi des besoins des FC et de l'offre du marché sera entrepris.

**Avantages pour le membre :** Cette initiative était la première étape visant à s'assurer que les membres des FC et leurs familles sont en mesure d'obtenir un logement approprié à leur situation personnelle dans le secteur privé. Le fait de pouvoir compter au départ sur le secteur privé procurera une liberté de choix maximale aux membres des FC, assurera la constance des normes d'évaluation de la qualité des logements selon les normes sociétales canadiennes et fera en sorte que les biens immobiliers de la Couronne ne soient fournis que lorsque le secteur privé ne peut répondre aux besoins des FC.

### Mise en œuvre d'un plan à long terme de l'ALFC

**Objectif :** Assurer la création d'un accès durable à des logements convenables et abordables aux membres des FC.

**État :** En cours. Une stratégie ministérielle de rationalisation et de dessaisissement est en cours d'élaboration. Cette stratégie sera à la base d'un plan à long terme pour chaque site et des plans d'affaires annuels de l'ALFC.

**Avantages pour le membre :** La stratégie doit être renouvelable pour le MDN et constituer une analyse de rentabilisation solide pour l'ALFC tout en s'assurant que les membres des FC et leurs familles puissent obtenir un logement convenable.

### Politique sur le logement

**Objectif :** Préparer une politique rationnelle sur le logement pour le MDN sur laquelle on fondera une orientation et des directives en ce qui concerne les composantes internes du MDN.

**État :** En cours. La politique du MDN sur le logement a été promulguée en juin 1999. Des amendements aux ORFC et des ébauches de DOAD sont en préparation pour être promulgués au printemps 2002.

Le MDN et les FC, en tant que ministère fédéral et institution nationale respectivement, doivent adhérer à des politiques et à des directives gouvernementales globales quant à l'offre de logements. La politique sur le logement du MDN est un engagement formel de la part du Ministère envers les membres du personnel des FC en vertu duquel il leur facilite l'accès à des logements convenables. La question de l'indemnité sera abordée afin de permettre l'accès à des logements à coût abordable.

### Rénovation des logements familiaux

**Objectif :** Mettre en œuvre un programme de rénovation des logements familiaux visant à résoudre des questions critiques relatives à la santé et à la sécurité.

**État :** En cours. Le MDN a fourni un financement par reconduction de 110 millions de dollars à l'ALFC depuis trois ans afin d'effectuer les rénovations relatives à la santé et à la sécurité dans les logements familiaux. Des fonds additionnels en plus des recettes de location seront mis à la disposition de l'ALFC au cours des années à venir, selon les priorités budgétaires.

**Avantages pour le membre :** Le programme de rénovations relatives à la santé et à la sécurité des logements familiaux assurera que les questions les plus urgentes ayant trait à la santé et à la sécurité seront abordées. On s'occupera des améliorations supplémentaires à apporter aux logements familiaux dans le cadre du plan à long terme.

### Établissement de l'ALFC en tant qu'organisme de service spécial (OSS) pleinement autonome

**Objectif :** Créer un organisme dynamique qui se chargera de toutes les initiatives liées au logement résidentiel afin d'améliorer la capacité des membres des FC à se trouver un logement convenable.

**État :** En cours. Le Ministère est en train de préparer une présentation au Conseil du Trésor pour l'obtention du statut d'organisme de service spécial (OSS). La présentation est prévue en décembre 2001.

**Avantages pour le membre :** Un mandat élargi et le renforcement de son autonomie permettront à l'ALFC de mieux gérer l'inventaire de logements actuels, de réagir aux forces du marché du secteur privé et aux débouchés, de rechercher et d'élaborer une nouvelle gamme de services relatifs au logement qui seraient utiles aux militaires et à leurs familles.

### DND Occupation Insurance (LTD Split)

**Objective:** Every member released from the CF with a medical category and with SISIP Long Term Disability (LTD) coverage in place should automatically qualify for benefits of up to two years.

**Status:** *This initiative is complete.* The expansion of the definition of the term disability as it applies to Canadian Forces members was broadened from "any" occupation to "own" occupation for the first two years of disability. The program began December 1, 1999.

**Benefit to member:** All members who are medically released (3A & 3B) and have SISIP LTD coverage will be guaranteed 75 per cent of their previous salary and will be eligible for vocational rehabilitation training, if required.

### Injured Cell/Contingency Fund

**Objective:** To establish an inter-departmental "one stop" answering/advocacy service for pension entitlements and other concerns of injured personnel, retired members, veterans and their families. It replaced the Disability, Compensation, Information Advisory Cell.

**Status:** *This initiative is complete.* The DND/VAC Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families (The Centre) opened April 13, 1999. The Centre maintains a toll-free telephone number, 1-800-883-6094.

**Benefit to member:** Better support to injured personnel and to the families of injured and deceased personnel.

### Medical and Other Administration

**Objective:** Review medical and other administrative documentation and practices to ensure effectiveness and relevance. A secondary objective is improvement in the timely passage of medical documentation from the Canadian Forces to Veterans Affairs Canada.

**Status:** *This initiative is complete.*

**Benefit to member:** Simplification of documentation and procedures ensures that the member is fully supported in a timely fashion in claims for disability pension.

### Medical Service to the Member

**Objective:** To improve the patient/doctor relationship and the humanism/caring aspect of providing medical care.

**Status:** *This initiative is complete.*

**Benefit to member:** Improved medical service to the member.

### Medical Evacuation and National Medical Liaison Team (NMLT)

**Objective:** To ensure medical evacuation/medical repatriation procedures and the assistance provided to injured personnel during the medevac/med repat is clearly defined and implemented. The requirement to establish and man NMLTs for operations must be adhered to as a necessary component of medical service to the member.

**Status:** *This initiative is complete.* The policy on medical repatriation was promulgated in November 1999. The DCDS policy on NMLTs for deployed operations was published. (DCDS message 302 050805Z)

**Benefit to member:** Better standard of care to injured personnel in foreign military and non-military medical facilities, as well as during the processes of medical evacuation and medical repatriation.

### Injured Personnel – Civilian Employment

**Objective:** To increase the opportunities for members who have been injured and who are released from the CF on medical grounds to find gainful employment in the civilian sector.

**Status:** *This initiative is complete.*

**Benefit to member:** Increased civilian employment possibilities in meaningful jobs for personnel who have been injured on operations and subsequently medically released.

### CTP Review – Leadership

**Objective:** To ensure that leadership is focussed on this issue by its inclusion in appropriate course training plans (CTPs).

**Status:** *On-going.* As part of an ongoing in-house review, leadership course content has been changed to ensure that proper training is given with respect to the care of injured personnel.

### Assurance relative aux groupes professionnels militaires du MDN (écart en matière d'IP)

**Objectif :** Tout militaire qui est libéré des FC pour des raisons médicales et qui bénéficie d'une assurance invalidité prolongée (IP) dans le cadre du RARM devrait automatiquement avoir droit à des prestations pendant un maximum de deux ans.

**État :** *Cette initiative est terminée.* La définition du terme invalidité comme il s'applique présentement aux membres des FC a été modifiée; « tout » poste a été remplacé par « son » poste au cours des deux premières années d'invalidité. Le programme a été lancé le 1<sup>er</sup> déc 99.

**Avantages pour le membre :** Tout membre libéré pour des raisons médicales (3A & 3B) et qui est couvert par le RARM IP sera assuré de recevoir 75 % de son salaire et aura accès à de la réadaptation professionnelle si nécessaire.

### Service d'information des blessés et fonds de prévoyance

**Objectif :** Établir un service de réponse et de représentation interministériel à guichet unique à l'intention des membres du personnel blessés ou à la retraite et des anciens combattants, ainsi que leurs familles, concernant leur droit à une pension ou d'autres préoccupations. Ce service remplace l'ancienne cellule d'invalidité, de rémunération, d'information et de conseils.

**État :** *Cette initiative est terminée.* Le Centre de soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles des ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants (le Centre) a ouvert ses portes le 13 avril 1999 et remplit son mandat. Le Centre maintient un numéro de téléphone sans frais, le 1 800 883-6094.

**Avantages pour le membre :** Meilleur soutien offert aux militaires blessés et aux familles de militaires blessés ou décédés.

### Administration médicale et autre

**Objectif :** Examiner des documents et des pratiques de nature médicale ainsi que d'autres documents et pratiques de nature administrative afin de s'assurer de leur efficacité et de leur pertinence. Un sous-objectif est l'amélioration du passage opportun des documents médicaux entre les Forces canadiennes (FC) et le ministère des Anciens Combattants (ACC).

**État :** *Cette initiative est terminée.*

**Avantages pour le membre :** La simplification de la documentation et des procédures assure le soutien complet et en temps opportun du militaire lorsqu'il fait une demande de prestation d'invalidité.

### Services médicaux offerts aux militaires

**Objectif :** Améliorer la relation patient-médecin et le côté humain des soins médicaux.

**État :** *Cette initiative est terminée.*

**Avantages pour le membre :** Meilleurs services de soins médicaux pour les militaires.

### Évacuation sanitaire et équipe nationale de liaison médicale (ÉVASAN et ÉNLM)

**Objectif :** Faire en sorte que les procédures d'évacuation sanitaire et de rapatriement pour raisons médicales ainsi que l'aide fournie aux militaires blessés au cours de ces évacuations et de ces rapatriements soient clairement définies et mises en œuvre. On doit se conformer à l'obligation de mettre sur pied des équipes nationales de liaison médicale (ÉNLM) car il s'agit là d'un élément indispensable des services médicaux fournis aux militaires.

**État :** *Cette initiative est terminée.* La politique sur le rapatriement pour raisons médicales a été promulguée le 14 novembre 1999. La politique du sous-chef d'état-major de la Défense relative aux ÉNLM intervenant lors d'opérations de déploiement a été publiée (SCEMD message 302 05085Z)

**Avantages pour le membre :** Les normes régissant les soins de santé offerts aux militaires blessés dans les établissements sanitaires militaires et civils à l'étranger ainsi que celles régissant les processus d'évacuation sanitaire et de rapatriement pour des raisons médicales sont améliorées.

### Emploi civil des militaires blessés

**Objectif :** Augmenter les chances des membres blessés et libérés des FC pour des raisons médicales de trouver un travail lucratif dans le secteur civil.

**État :** *Cette initiative est terminée.*

**Avantages pour le membre :** Un plus grand nombre de perspectives d'emploi civil valable pour les membres du personnel blessés au cours d'opérations et libérés par la suite pour des raisons médicales.

### Examen des plans de cours et responsabilités en matière de leadership

**Objectif :** Faire en sorte que la direction s'occupe en premier lieu de cette question en l'incluant dans les plans de cours (PLANCO) appropriés.

**État :** *En cours.* Dans le cadre d'un examen interne permanent, le contenu des cours portant sur le leadership sera modifié afin de s'assurer que la formation

### Follow-up of Injured Personnel

**Objective:** To ensure that mid- and long-term follow-up for all CF injured personnel takes place, even after release.

**Status:** **This initiative is complete.** DND has already established a Gulf War Illness Advisory Committee which was designed to maintain focus on these issues. It is also sponsoring a Gulf War Illness newsletter and has communicated the Goss-Gilroy Gulf War Illness Study to Gulf War veterans. A Memorandum of Understanding (MOU) between DND and VAC concerning the four Post-Deployment Regional Health Clinics and Satellite Offices has been signed. VAC can make referrals on behalf of those who have applied for a disability pension for diagnostic investigation in the case of conditions that are difficult to diagnose. The DND/VAC Centre will also be responsible to ensure that follow-up of injured personnel continues until no longer required.

### Service Patient Holding List (SPHL)

**Objective:** To eliminate confusion surrounding this administrative personnel management policy and to clarify and direct parent unit CO responsibilities by producing a revised policy.

**Status:** **This initiative is complete.** Further refinement and promulgation of a DAOD by DCSA is on-going.

**Benefit to member:** Increased care and follow-up to members on SPHL, while enabling COs to request replacements.

### Crisis Training

**Objective:** To improve the level and quality of training for military members (operational staff and support staff) in the area of trauma, trauma response and critical incident issues.

**Status:** **This initiative is complete.** The training requirement for casualty support officers has been established and included in the scalar (curriculum) of career developmental periods for officers.

### Resources Available – PTSD

**Objective:** To improve assistance to members and their families (including reservists) in the area of Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD) and other deployment-related mental

illness; expand availability of treatment resources; and to make those resources more accessible to members who require them.

**Status:** **This initiative is complete.** The CF has established four new Operational Trauma and Stress Support Centers at Halifax, Valcartier, Edmonton and Esquimalt. These are in addition to the national clinic, which is in operation in Ottawa. DCSA is also undertaking the Operational Stress Injuries (OSI) Social Support project. This project will look at six areas; social support network, military culture, education, pre-deployment training, case management and family support, with the aim of increasing the level of social support available to our troops with OSI, both inside and outside the workplace. This will include developing a post-treatment support network environment in which serving and former CF members with OSI will feel safe to discuss their issues.

### Develop Medical Benefits Information Pamphlets

**Objective:** To provide accurate, timely information concerning medical benefits and entitlements to members and their families, particularly when the member is deployed on operations, via information pamphlets.

**Status:** **This initiative is complete.**

### Audit McLellan Study

**Objective:** To audit the implementation of the “Care of Injured Personnel and Their Families Review” recommendations and successes.

**Status:** **This initiative is complete.**

### Availability of SCAN

**Objective:** To expand the availability of Second Career Assistance Network (SCAN) services. A secondary objective is to change content so as to make it more relevant to its target audiences.

**Status:** **This initiative is complete.**

**Benefit to member:** Enhanced assistance to CF members in transition to civilian life.

est appropriée en ce qui concerne les soins à offrir aux militaires blessés.

### Suivi des militaires blessés

**Objectif :** S’assurer d’offrir un suivi à moyen et à long termes à tous les militaires des FC blessés, et ce, même après la libération.

**État :** **Cette initiative est terminée.** Le MDN a déjà mis sur pied un Comité consultatif sur les maladies liées à la guerre du Golfe dont la tâche est de se concentrer sur ces problèmes. Il parraine également un bulletin sur les maladies liées à la guerre du Golfe et a fait part de l’étude Goss Gilroy sur les maladies liées à la guerre du Golfe aux anciens combattants de la guerre du Golfe. Le MDN et ACC ont signé un Protocole d’entente (PE) en ce qui concerne les quatre centres régionaux d’évaluation post-déploiement et les bureaux auxiliaires. ACC peut y diriger les personnes ayant fait une demande de prestation d’invalidité afin qu’on puisse procéder à une évaluation diagnostique des cas difficiles. Une ébauche de DOAD sur la politique des FC en matière de suivi postdéploiement a été préparée et fait présentement l’objet d’un examen. Le Centre de soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles des ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants devra aussi veiller à ce que le suivi des militaires blessés soit maintenu jusqu’à ce qu’il ne soit plus nécessaire.

### Effectifs indisponibles pour raisons de santé (EIRS)

**Objectif :** Éliminer la confusion autour de cette politique administrative de gestion du personnel et clarifier et établir les responsabilités du commandant de l’unité d’appartenance en produisant une politique révisée.

**État :** **Cette initiative est terminée.** L’amélioration et l’énonciation des DOAD par le DSBA est en cours.

**Avantages pour le membre :** Amélioration des soins de santé et du suivi offerts aux militaires sur la liste des effectifs indisponibles pour raisons de santé, tandis qu’on autorise les commandants à demander des remplacements.

### Instruction en matière de situation de crise

**Objectif :** Relever le niveau et la qualité de l’instruction des militaires (état-major opérationnel et personnel de soutien) dans le domaine des traumatismes, de l’intervention en cas de traumatisme et des questions relatives aux incidents critiques.

**État :** **Cette initiative est terminée.** On a établi les besoins d’instruction des officiers responsables du soutien aux blessés et on les a inclus dans le diagramme monographique (programme

d’enseignement) des périodes de perfectionnement professionnel des officiers.

### Ressources disponibles en matière de syndrome de stress post-traumatique (SSPT)

**Objectif :** Offrir une aide accrue aux militaires et à leurs familles (y compris les réservistes) en ce qui concerne le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) et les autres maladies mentales liées au déploiement, élargir la disponibilité des ressources de traitement et faciliter l’accès à ces ressources aux militaires qui en ont besoin.

**État :** **Cette initiative est terminée.** Les FC ont établi quatre nouveaux Centres de soutien pour traumatés et stress opérationnels situés à Halifax, à Valcartier, à Edmonton, et à Esquimalt. Ils s’ajoutent au centre national situé à Ottawa. Le DSBA a également lancé un programme de soutien social des séquelles liées aux stress opérationnel. Ce programme abordera six aspects : le réseau des services sociaux, la culture militaire, l’éducation, la formation avant le déploiement, la gestion de cas et le soutien aux familles, visant à améliorer le niveau de soutien disponible pour nos troupes ayant des séquelles liées au stress opérationnel autant au travail qu’à l’extérieur. Cela comprend l’élaboration d’un réseau de soutien et d’un milieu dans lequel les membres actifs et les anciens membres des FC ayant des séquelles liées au stress opérationnel se sentiront à l’aise pour discuter de leurs problèmes.

### Créer des brochures d’information sur les prestations médicales

**Objectif :** Fournir en temps opportun des renseignements exacts sur les prestations médicales et les droits des membres et de leurs familles, plus particulièrement lorsque le membre est déployé dans le théâtre des opérations, par le biais de brochures d’information.

**État :** **Cette initiative est terminée.**

### Vérification de l’étude McLellan

**Objectif :** Vérifier la mise en œuvre des recommandations émises dans l’Étude sur les soins donnés aux militaires blessés et aux familles et leur succès.

**État :** **Cette initiative est terminée.**

### Disponibilité du Service de préparation à une seconde carrière (SPSC)

**Objectif :** Élargir l’accès au Service de préparation à une seconde carrière (SPSC). Un sous-objectif consiste à

## Care of Injured (continued) / Soins aux blessés (suite)

### Disability Benefits

**Objectif:** To examine the possibility of making necessary legislative changes to appropriate Acts to include the modern-day service member as a “veteran” under those Acts. An additional objective is to investigate the possibility of extending the benefits, which flow from Special Duty Area (SDA) designation to all military on-duty activities.

**Status:** **This initiative is complete.** Amendments to appropriate legislation were made in the fall of 2000 by Veteran Affairs Canada.

**Benefit to member:** The payment of disability pensions to still-serving members, no matter where their service related injury or condition occurred. A Veteran’s Independence Program that is better suited to the needs of CF members and retirees.

### Audit Service Delivery Capability – CFMS

**Objectif:** To assess how well the CF Medical Service is doing in providing medical care.

**Status:** **This initiative is complete.**

### Expand Priority PSC Hiring

**Objectif:** To expand the Public Service Commission (PSC) priority hiring initiative to include a broader range of military members who have been injured while on duty and who are released from the CF on medical grounds.

**Status:** **This initiative is complete.**

**Benefit to member:** Increased civilian employment possibilities in meaningful jobs for personnel who have been injured on operations and subsequently medically released.

changer le contenu de façon à le rendre plus pertinent pour ses publics cibles.

**État :** **Cette initiative est terminée.**

**Avantages pour le membre :** Assistance accrue pour les membres des FC en transition pour entrer dans la vie civile.

### Prestations d’invalidité

**Objectif :** Examiner la possibilité d’apporter des modifications législatives nécessaires à des lois appropriées afin de considérer le militaire actif d’aujourd’hui comme un vétéran en vertu de ces lois. Un autre objectif consiste à évaluer la possibilité d’étendre les indemnités liées à la zone de service spécial à tous les militaires en service.

**État :** **Cette initiative est terminée.** Des amendements ont été apportés à la législation appropriée à l’automne 2000 par le ministère des Anciens Combattants (ACC)

**Avantages pour le membre :** Versement de prestations d’invalidité aux militaires encore en service, sans égard à l’endroit où ils ont été blessés dans le cadre de leur service. Un Programme pour l’autonomie des anciens combattants qui répond mieux aux besoins des membres des FC et aux retraités.

### Capacité de vérification de la prestation des services – Services de santé des Forces canadiennes (SSFC)

**Objectif :** Évaluer la capacité d’offrir des services de soins de santé du Service de santé des FC (SSFC).

**État :** **Cette initiative est terminée.**

### Élargissement de l’initiative sur l’embauche prioritaire de la Commission de la fonction publique (CFP)

**Objectif :** Élargir l’initiative sur l’embauche prioritaire de la Commission de la fonction publique afin qu’elle comprenne un plus grand nombre de catégories de militaires qui ont été blessés en service et qui sont libérés des FC pour des raisons médicales.

**État :** **Cette initiative est terminée.**

**Avantages pour le membre :** Un plus grand nombre de perspectives d’emploi civil valable pour les militaires blessés au cours d’opérations et libérés par la suite pour des raisons médicales.

## Transitions

### Multi-Year Move Plan

**Objectif:** Develop and implement a process to allow career managers to plan for a multi-year move strategy.

**Status:** **On-going.** This initiative is part of the Canadian Forces Assignment System (CFAS). The CFAS will continue moving toward full implementation and is appearing on the DGMC website as new portions are finalized.

**Benefit to member:** Better planning will result in earlier notification of posting to CF members, allowing for better preparation on a move and a reduction of stress related to moves.

### Contingency Cost Moves

**Objectif:** Identify funds within the cost move corporate account to allow flexibility to career managers to address special and unforeseen posting requirements.

**Status:** **This initiative is complete.** Formal funding for Contingency Cost Moves has been identified within the D Mil C cost move budget.

**Benefit to member:** The CF will be able to provide moves to people for quality of life reasons, as well as to address operational requirements. The moves can be used to address QOL situations including

compassionate reasons that do not fall under the criteria of CFAO 20-4.

### Financial Counselling

**Objectif:** Provide a comprehensive, consolidated approach to personal financial services, including financial counselling and financial planning for CF members through one agency under the auspices of CFPSA.

**Status:** **On-going.** Service is now available nationally. CFPSA will continue hiring SISIP counsellors and setting-up offices. Additionally, SISIP met with CFRETS and discussed the delivery of an eight- to 14-hour financial education package. There was a successful first trial of the package at the NCM Basic Training Course in April/May 2000. CFRETS has not proceeded with integration of this training due to its current re-orientation on recruiting.

**Benefit to member:** Financial counselling and planning is provided by SISIP. Members will receive financial education and planning throughout their career, to facilitate a stable financial situation. For example, they will be taught how to save to acquire their first home and how to plan for retirement.

### Plan de déménagement pluriannuel

**Objectif :** Élaborer et mettre en œuvre un processus permettant aux gestionnaires de carrières de planifier une stratégie de déménagement pluriannuel.

**État :** **En cours.** Cette initiative fait partie du Système d’affectation des Forces canadiennes (SAFC). Le SAFC continuera de travailler à la mise en œuvre complète et est ajouté au site Web du DGCM, au fur et à mesure que de nouvelles parties sont terminées.

**Avantages pour le membre :** Il en résulte une meilleure planification s’accompagnant de préavis d’affectation plus longs pour les membres des FC, ce qui permet une meilleure préparation au déménagement et réduit le stress lié aux déménagements.

### Dépenses pour déménagement imprévu

**Objectif :** Affecter des fonds dans le compte ministériel des dépenses de déménagement afin que les gestionnaires de carrières puissent faire face aux besoins imprévus et particuliers en matière d’affectation.

**État :** **Cette initiative est terminée.** Le financement officiel pour les dépenses pour déménagement imprévu a été déterminé au sein du Budget des dépenses pour déménagement de la D C Mil.

**Avantages pour le membre :** Les FC seront en mesure d’offrir un déménagement pour des raisons de qualité de vie à des gens et pour répondre aux besoins opérationnels. Les déménagements peuvent servir à traiter des situations liées à la qualité de vie incluant les raisons personnelles et familiales qui ne sont pas comprises dans le critère OAFIC 20-4.

### Conseils financiers

**Objectif :** Fournir une approche d’ensemble aux services financiers personnels aux membres des FC, y compris la planification et les conseils financiers, par l’intermédiaire d’un organisme agissant sous les auspices de l’Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC).

**État :** **En cours.** Des services sont maintenant disponibles à la grandeur du pays. L’ASPFC continuera à embaucher des conseillers pour le RARM et à ouvrir des bureaux. De plus, le RARM a rencontré le SREIFC pour discuter d’une trousse de formation sur les finances d’une durée de 8 à 14 heures. La trousse de formation a connu du succès lors des premiers essais durant la formation de base des MR en avril et mai 2000. Les SREIFC n’ont pas procédé à l’intégration de cette formation en raison de la réorientation du recrutement.

**Avantages pour le membre :** Le RARM offre la planification et les conseils financiers. Les membres recevront de l’information en matière de finances et de

### Access To Amenities/Information

**Objective:** Provide improved/increased accessibility to amenities for deployed CF members, specifically by expanding the scope of satellite television provided to deployed troops. An additional component to this initiative is the provision of satellite programming to Canadian warships when outside the coverage area of Canadian service providers.

**Status:** **This initiative is complete.** Radio and television programming to deployed troops commenced in late 1999. An exemption was granted to the *Radio Communications Act* that now permits Canadian warships to have and use satellite receivers for non-Canadian sources while outside Canadian coverage areas.

**Benefit to member:** This satellite television service will provide a means of maintaining an awareness of events in Canada and provide Canadian content programming for personnel deployed outside of the country.

### Regular/Reserve Training Standards

**Objective:** Review training standards for Regular and Reserve Force to ensure common and adequate standards. Adjust the structure of training schedules to address the requirements of working reservists.

**Status:** **On-going.** The Director of Reserves is continuing to develop the profiles/framework of working reserves.

**Benefit to member:** Will provide training standards for the Primary Reserve that are comparable with the Regular Force. It will also provide the opportunity to obtain the required training while recognizing the unique requirements of the Primary Reserve Force members. Consequently, working reservists will be able to continue their military careers without jeopardizing their civilian careers.

### PERSTEMPO (Time Away)

**Objective:** Revise existing policy to account for the reality of activities such as pre-deployment, career courses and unit exercises as they impact on total time that personnel spend on deployments.

**Status:** **On-going.** The term "PERSTEMPO" has been coined to describe the relationship that exists between CF operational

commitments and the amount/proportion of time an individual CF member is away from their unit and/or family/household for service reasons. DQOL is pursuing the PERSTEMPO issue on several fronts. The initial efforts of the PERSTEMPO Working Group have been successful in developing pre- and post-deployment screening procedures. The Working Group now awaits the outcome of the PERSTEMPO and Human Dimensions of Deployments Study.

**Benefit to member:** A new policy and procedure will provide CF members with an adequate period to recover from stresses that are frequently caused by extended period spent separated from their families.

### Single Member Postings

**Objective:** Conduct a statistical comparison of postings between single and married personnel, communicate the results to CF members and address inequities in treatment.

**Status:** **This initiative is complete.** A statistical comparison of posting notice and frequency between single and married personnel was conducted. No appreciable difference between the posting cycles of single and married members was established. An article, providing the results of the study was published in the *CF Personnel Newsletter - Issue 13/99*.

### Training Accreditation

**Objective:** Develop and implement a program so that personnel receive military credit for civilian trade skills, qualifications and course and reciprocal program for civilian accreditation of military training and education.

**Status:** **This initiative is complete.** The Canadian Forces Equivalency Database (CFED) has been created to provide personnel with military credit for civilian trade skills. DTEP selected an application to integrate the CFED into civilian accreditation/certification agencies and academic systems. CFED is now available on the Intranet.

**Benefit to member:** Military members will be able to obtain civilian certification concurrently with military training. Similarly, civilian personnel entering the service may be credited for their expertise, consequently shortening their required military training.

planification tout au long de leur carrière afin de favoriser une situation financière stable. Par exemple, on leur montrera comment économiser en vue d'acheter leur première maison et comment planifier leur retraite.

### Accès aux commodités et à l'information

**Objectif :** Offrir un meilleur accès aux commodités aux membres déployés des FC, particulièrement en élargissant la gamme de programmes de télévision par satellite offerts aux troupes déployées. Un élément additionnel à cette initiative consiste à fournir des programmes de télévision par satellite aux navires de guerre lorsqu'ils sont à l'extérieur de la zone couverte par les fournisseurs canadiens de service.

**État :** **Cette initiative est terminée.** La diffusion de programmes de radio et de télévision aux troupes déployées a débuté à la fin de 1999. Une exemption a été accordée à la *Loi concernant la radiocommunication au Canada*, ce qui permet aux navires de guerre d'être équipés et de se servir de récepteurs de signaux de satellite de sources non canadiennes lorsqu'ils sont en dehors de la zone de couverture canadienne.

**Avantages pour le membre :** Ce service de télévision par satellite fournira un moyen de rester en contact avec ce qui se passe au Canada et offrira une programmation au contenu canadien aux militaires déployés à l'extérieur du pays.

### Normes relatives à la formation des membres de la Force régulière et de la Réserve

**Objectif :** Examiner les normes relatives à la formation des membres de la Force régulière et de la Réserve afin de s'assurer de leur uniformité et de leur pertinence. Adapter la structure des horaires de formation afin de répondre aux besoins des réservistes actifs.

**État :** **En cours.** Le Directeur – Réserves continue à élaborer le profil et le cadre des réservistes actifs.

**Avantages pour le membre :** La Première réserve aura des normes relatives à la formation comparables à celles de la Force régulière. Cette initiative offrira aussi à ces militaires la possibilité d'acquérir la formation nécessaire tout en reconnaissant les besoins spéciaux des membres de la Première réserve. En conséquence, les réservistes actifs pourront poursuivre leur carrière militaire sans compromettre leur carrière civile.

### Rythme de travail

**Objectif :** Réviser la politique actuelle afin qu'elle tienne compte des réalités telles que le pré-déploiement, les cours de formation professionnelle et les exercices d'unité par rapport à leurs effets sur le

temps total que les militaires passent dans le déploiement.

**État :** **En cours.** Le rythme de travail a trait aux engagements opérationnels des FC et le temps qu'un membre des FC doit passer à l'extérieur de son unité ou loin de sa famille ou de son ménage pour des raisons de service. Le DQV aborde le problème du rythme de travail sous plusieurs angles. Les premiers efforts d'un groupe de travail sur le rythme de travail ont été fructueux, car il a développé un processus de présélection pré-déploiement et post-déploiement. Le groupe de travail attend maintenant les conclusions du rapport sur le rythme de travail et sur l'aspect humain du déploiement.

**Avantages pour le membre :** Une nouvelle politique et de nouvelles procédures offriront aux membres des FC une période de temps adéquate afin de récupérer des effets du stress, souvent provoqué par des périodes de séparation prolongées d'avec leurs familles.

### Affectation de militaires célibataires

**Objectif :** Effectuer une comparaison statistique des affectations entre les militaires célibataires et mariés, communiquer les résultats aux membres des FC et résoudre les iniquités.

**État :** **Cette initiative est terminée.** Une comparaison statistique de la fréquence des affectations et des avis d'affectation entre le personnel célibataire et le personnel marié a été effectuée. On n'a trouvé aucune différence sensible entre le cycle d'affectation des membres célibataires et celui des membres mariés. Un article faisant part des résultats de l'étude a été publié dans le *Bulletin du personnel-numéro 13/99*.

### Reconnaissance de la formation

**Objectif :** Élaborer et mettre en oeuvre un programme de reconnaissance des compétences et de la qualification acquises par les militaires dans des métiers civils de même que les cours qu'il ont suivis et, réciproquement, un programme de reconnaissance de la formation et de l'éducation militaires.

**État :** **Cette initiative est terminée.** La base de données d'équivalences pour les FC (BDEFC) a été élaborée afin de donner au personnel ayant des crédits militaires pour leurs connaissances des métiers civils. Le DPIC a choisi une application afin d'intégrer la BDEFC aux agences d'accréditation et de certification civiles ainsi qu'aux systèmes scolaires. La BDEFC est maintenant disponible dans l'intranet.

**Avantages pour le membre :** Les militaires seront en mesure d'obtenir une accréditation civile et une formation militaire simultanément. De la même façon, les membres du personnel civil qui entrent dans les Forces peuvent voir leurs connaissances spécialisées reconnues et,

### Junior Officer Promotion

**Objective:** Remove restrictions for promotion from S/Lt/Lt to Lt(N)/Capt.

**Status:** *The initiative is complete.*

**Benefit to member:** Provides appropriate recognition and a fair evaluation of performance. It also provides a reasonable and equitable opportunity for advancement based on merit and the needs of the CF.

### Operational Clothing

**Objective:** Provide CF members with adequate amounts of operational and non-operational clothing to address deficiencies in the current availability.

**Status:** *This initiative is complete.*

**Benefit to member:** Provides quality operational clothing to all personnel, which contribute in meeting operational requirements.

### Complaint Resolution

**Objective:** Implement a complaint resolution mechanism that meets the needs of DND personnel.

**Status:** *This initiative is complete.* CF Grievance Board (CFGB) was established on November 1, 1999. The fully staffed directorate is in the process of distributing the new CF Grievance Manual. The new grievance policy was implemented in 2000.

**Benefit to member:** The new CF grievance system enhances the efficiency of the grievance process and promotes greater transparency and effectiveness. It will provide a timely, responsive system capable of addressing the legitimate concerns of the CF members.

### Honours and Awards

**Objective:** Streamline honours and awards process by providing better education regarding what is available, the criteria for selection and the means for nomination.

**Status:** *This initiative is complete.*

**Benefit to member:** Provides a new source of information (through an Internet/Intranet site), which will contribute to a better understanding of honours and awards. It also explains the submission process, providing the tool for the timely submissions of nominations.

### Leave Policy

**Objective:** To develop a leave policy which will allow members to take leave at the time and duration of their choosing in order to meet their personal expectations of quality time with their family within the constraints of operational requirements.

**Status:** *On-going.* Due to the magnitude of refining the suite of leave policies comprising eight DAODs (education, post-deployment short leave, etc.) with the Directorate of Management Policy Development staff, the Directorate of Pension and Social Programs reports that the timeline for promulgation of the leave policy is realistically a year hence, in other words, in time for the 02/03 leave year. CANFORGEN 031/01 provided interim leave policy direction until the DAODs are promulgated.

**Benefit to member:** This will provide the members with a new revised leave policy, where operational requirement will be balanced with the personal desires of CF members to take leave at a time of their choosing.

### Messes

**Objective:** To clearly demonstrate to members that messes are indeed an integral and pertinent component of military life.

**Status:** *On-going.* Under the "Messes Beyond 2000" initiative, CFPSPA and the QOL Project have worked with the CF environments to modify those mess policies and practices that apply CF-wide. AFC will be consulted in September 2001 in order to determine which additional issues are specific to a CF environment.

**Benefit to member:** Provide the members with programs and practices in messes, which will help in demonstrating their utility and relevance to CF culture.

par conséquent, réduire le temps qu'ils doivent consacrer à l'instruction militaire.

### Promotion des officiers subalternes

**Objectif :** Supprimer les restrictions touchant la promotion du grade d'ens 1/t à lt/capt.

**État :** *Cette initiative est terminée.*

**Avantages pour le membre :** Cela offre une reconnaissance appropriée et une juste évaluation du rendement. Cela donne également une possibilité raisonnable et équitable pour des promotions selon le mérite et les besoins des FC.

### Vêtements opérationnels

**Objectif :** Fournir aux membres des FC des vêtements opérationnels et non opérationnels en quantité suffisante afin de combler les pénuries actuelles.

**État :** *Cette initiative est terminée.*

**Avantages pour le membre :** Fournit des vêtements opérationnels de qualité à tout le personnel, ce qui contribue à satisfaire aux exigences opérationnelles.

### Redressement des plaintes

**Objectif :** Mettre en œuvre un mécanisme de redressement des plaintes qui répond aux besoins du personnel du MDN.

**État :** *Cette initiative est terminée.* Le Comité des griefs des FC a été mis sur pied le 1<sup>er</sup> novembre 1999. L'ensemble de la direction est en train de distribuer le nouveau manuel des procédures relatives aux griefs des Forces canadiennes. La mise en œuvre de la nouvelle politique relative aux griefs a été effectuée en 2000.

**Avantages pour le membre :** Le nouveau système de redressement des griefs améliore l'efficacité et la transparence du processus de redressement des griefs. On aura ainsi un système rapide et souple, capable de répondre aux préoccupations légitimes des membres des FC.

### Décorations et titres honorifiques

**Objectif :** Rationaliser le processus d'attribution des décorations et titres honorifiques en fournissant une meilleure information sur les décorations et titres disponibles, les critères de sélection des candidats et la mise en nomination.

**État :** *Cette initiative est terminée.*

**Avantages pour le membre :** Offre une nouvelle source d'information (par le biais d'un site Internet et intranet) qui contribuera à une meilleure compréhension des décorations et des titres honorifiques. Cela explique également le processus de soumission et fournit les outils nécessaires pour la

soumission des candidatures en temps opportun.

### Politique en matière de congés

**Objectif :** Élaborer une politique en matière de congés qui permet aux militaires de prendre congé au moment et pour la durée de leur choix afin de passer du temps avec leur famille, selon leurs attentes personnelles, dans les limites des besoins opérationnels.

**État :** *En cours.* Puisque préciser la suite des politiques en matière de congé, qui comprennent huit DOAD (éducation, congé de courte durée après un déploiement, etc.), avec le personnel du Directeur - Élaboration des politiques de gestion est une tâche considérable, le Directeur - Pensions et programmes sociaux indique qu'une échéance réaliste pour la promulgation de la politique en matière de congés est d'un an, en d'autres mots, à temps pour les congés de 02/03. Le CANFORGEN 031/01 indiquait les directives de la politique en matière de congés en attendant que les DOAD soient promulgués.

**Avantages pour le membre :** Cette initiative offrira aux membres une nouvelle politique révisée en matière de congés qui équilibrera les besoins opérationnels et les désirs personnels des membres des FC de prendre congé au moment de leur choix.

### Mess

**Objectif :** Démontrer clairement aux membres que le mess constitue en effet une composante pertinente et inhérente de la vie militaire.

**État :** *En cours.* Selon l'initiative « Mess branchés à l'an 2000 », l'ASPPFC et le projet sur la qualité de vie ont travaillé avec les environnements des FC afin de modifier les politiques et les pratiques du mess qui s'appliquent à toutes les FC. Le CFA sera consulté en septembre 2001 afin de déterminer les problèmes supplémentaires spécifiques à l'environnement des FC.

**Avantages pour le membre :** Offrir aux membres des programmes et des pratiques dans les mess qui serviront à démontrer leur utilité et leur pertinence dans la culture des FC.