



DQOL open for business La DQV ouvre ses portes

QOL – "Everyone wins"

Message from ADM (HR-Mil)

It has been three years since the Quality of Life project management office was stood up to ensure the recommendations made in the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) Report on Quality of Life in the Canadian Forces were carried out. I am pleased with both the quality and quantity of change enacted by the PMO in a relatively short period of time – 64 initiatives completed, 61 of those coming from the 89 SCONDVA recommendations, and a further 27 initiatives identified.

In the last year alone, there have been five major initiatives implemented which impacted positively on CF members and their families, the most significant being the Post Living Differential (PLD), which stabilizes the cost of living of CF members and their families. In 1999, a significant pay raise brought CF pay back in line with the Public Service, especially for entry-level positions, and the DND-VAC Centre was opened. We have since committed \$193 million over five years to health and safety repairs for married quarters and brought maternity and parental benefits up to the standard of those offered to Public Service employees.

However, there is still work to be done and SCONDVA recommendations to be completed before March 31, 2004. Because

of this, the Quality of Life PMO, having reached the end of its mandate, became the Directorate of Quality of Life, a permanent organization within ADM (HR-Mil), on September 1.

Improving quality of life in the CF is a continuing process. 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.

We will not let QOL issues slip into the background once the SCONDVA recommendations are complete. Through their proactive recognition of additional improvements, the QOL staff has demonstrated a commitment to ensuring continued improvement in quality of life for CF members, over and above SCONDVA recommendations.

We eagerly await the results of the recent Quality of Life Survey, which will not only tell us how effective was the work of the QOL PMO, but will doubtless point out things we missed. DQOL will spearhead any changes to policy and programs that need to be made to correct oversights in our original plan.

Continuing to demonstrate that we care for our people is important in positioning the CF as an employer of choice, now and in the future. In the effort to improve the quality of life of members and their families, everyone wins.

Lieutenant-General C. Couture

QV – « Tout le monde gagne »

Message du SMA (RH-Mil)

Voilà maintenant trois ans que le Bureau de projet sur la qualité de vie a été créé pour donner suite aux recommandations contenues dans le Rapport du Comité permanent de la Défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) sur la qualité de vie au sein des Forces canadiennes. Je suis satisfait tant par la qualité que par le nombre des modifications édictées par le BP dans un délai aussi court : 64 actions concrètes, dont 61 découlant des recommandations du CPDNAC de 1989, et 27 autres qui ont été suggérées.

Seulement au cours de la dernière année, nous comptons la mise en œuvre de cinq actions majeures, qui ont entraîné des conséquences positives sur les membres des FC ainsi que sur leurs familles, la plus significative ayant été l'Indemnité de vie chère d'affectation (IVCA), qui leur permet d'équilibrer le coût de la vie. En 1999, une importante majoration de salaire a permis de combler la différence entre le traitement versé aux membres des FC et celui de la fonction publique, tout particulièrement pour les postes de premier échelon. Mentionnons également l'ouverture du Centre MDN-ACC. Nous avons depuis budgétisé 193 millions de dollars sur une période de cinq ans pour des rénovations de santé et de sécurité dans des logements familiaux et nous avons haussé au même niveau que celles versées aux employés de la fonction publique les prestations pour les congés de maternité et parentaux.

Cependant, il y a encore beaucoup à faire, et il importe de donner suite à

de nombreuses autres recommandations du CPDNAC avant le 31 mars 2004. Pour cette raison, le Bureau de projet sur la qualité de vie, ayant terminé son mandat, est devenu la Direction – Qualité de vie, une section permanente au sein du SMA(RH-Mil), le 1er septembre.

L'amélioration de la qualité de vie au sein des FC est un processus continu. La création d'une direction permanente se veut ainsi une garantie que la qualité de vie des membres des Forces canadiennes ainsi que de leur famille demeurera prioritaire pour le Ministère.

Nous ne laisserons pas les enjeux relatifs à la QV dormir sur des tablettes une fois la mise en œuvre des recommandations du CPDNAC terminée. Par des démarches proactives pour de nouveaux changements, le personnel de la QV a fait preuve d'un grand engagement à continuer d'améliorer la qualité de vie des membres des FC, et cela, au-delà des recommandations du CPDNAC.

Nous attendons avec impatience les résultats du récent sondage Qualité de vie. Non seulement devrait-il démontrer le niveau d'efficacité du travail accompli par le BP QV, mais il devrait aussi souligner les aspects qui nous ont échappés. La DQV chapeautera tous les changements qui devront être apportés aux politiques et aux programmes afin de corriger les lacunes du plan initial.

Il est très important de démontrer que nous nous soucions du bien-être de notre personnel afin que l'on reconnaisse les FC comme un employeur de choix, maintenant et plus tard. Tout le monde gagne à prendre les moyens nécessaires afin d'améliorer la qualité de vie des membres et de leur famille.

Lieutenant-général C. Couture

This is the second in a two-part series on the institution of the Directorate of Quality of Life (DQOL). Please see Issue 07/2001 of CFPN for Care of the Injured, Accommodation and Transitions initiatives. /Voici la deuxième partie d'une série de deux au sujet de l'établissement de la Direction - Qualité de vie (DQV). Vous trouverez les initiatives ayant trait au logement, soins aux blessés et transitions dans le numéro 07/2001 du BPFC.

Compensation and Benefits / Rémunération et avantages sociaux

Comparability

Objective: To restore comparability between the Canadian Forces (CF) and the Public Service (PS) by April 1, 1999.

Status: This initiative is complete.

Benefit to member: Comparability has been achieved with pay raises April 1, 1999 and will be maintained in a timely manner.

Entry Level Pay

Objective: To provide fair and equitable entry level pay for CF members.

Status: This initiative is complete.

Benefit to member: Privates received an average 6.67 per cent pay increase and 2Lts/Lts a 5.4 per cent increase in this initiative on April 1, 1999.

Senior Officer Pay

Objective: To implement new benchmarks with the Public Service for CF non-specialist senior officers (colonel and above) with resultant pay increases effective April 1, 1999.

Status: This initiative is complete.

Benefit to member: Members received an average 2.01 per cent pay increase effective April 1, 1999.

Pay Raise/Military Factor

Objective: To review all aspects of the military factor. Particular attention will be paid to personal limitations and liabilities, separation from family and posting turbulence.

Status: This initiative is complete.

Benefit to member: NCMs received an increase of 3.5 per cent and general service officers an increase of 2.5 per cent for this initiative, effective April 1, 1999.

Military Compensation Review Body

Objective: To participate in any military compensation review panel established by the government that would, at fixed intervals, review and validate the compensation and benefits package of the CF.

Status: On-going. As part of a review of basic CF compensation methodology, to be conducted by the CF and TBS, options will be developed for an effective internal dispute resolution mechanism that will remain within the CF/TBS working process. When implemented, it will ensure CF compensation and benefits remain appropriate and timely.

Benefit to member: CF personnel will know that compensation will be formally reviewed on an on-going basis to ensure comparability and compensation are properly addressed.

Post Living Differential

Objective: To establish an allowance that will stabilize the cost of living of CF personnel and their families with respect to regional differences to ensure that they enjoy a similar and predictable standard of living, no matter where they serve.

Definition Objective: To verify the magnitude in regional cost of living discrepancies in Canada, and, if warranted, to develop the framework for a suitable compensation program.

Status: This initiative is complete. A study has analyzed regional costs of living, and a framework and rates for a suitable CF compensation package have been determined and approved. Rates will be reviewed and adjusted, as appropriate, based on annual surveys.

Benefit to member: The benefit will enable a member (and family), on posting to a higher cost of living location to maintain a reasonable and

Comparabilité

Objectif : Rétablir la comparabilité entre les Forces canadiennes (FC) et la fonction publique (FP) d'ici au 1^{er} avril 1999.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : On a atteint la comparabilité avec les hausses salariales le 1^{er} avril 1999 et on la maintiendra en temps utile.

Solde de niveau d'entrée

Objectif : Assurer le versement d'une solde au niveau d'entrée juste et équitable aux membres des FC.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : Les soldats ont bénéficié d'une augmentation salariale de 6,67 p. 100 et les slt et les lt(M) d'une augmentation de 5,4 p. 100 grâce à cette initiative le 1^{er} avril 1999.

Solde des officiers supérieurs

Objectif : Mettre en œuvre de nouvelles données de référence par rapport à la fonction publique pour les officiers supérieurs non spécialistes des FC (détenant le grade de colonel ou un grade supérieur), ainsi que les augmentations de solde subséquentes à compter du 1^{er} avril 1999.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : Les membres ont bénéficié d'une augmentation salariale moyenne de 2,01 p. 100 à compter du 1^{er} avril 1999.

Facteur militaire – Augmentation de la solde

Objectif : Examiner tous les aspects du facteur militaire. On portera une attention particulière aux restrictions et responsabilités personnelles, à l'éloignement de la famille et aux perturbations liées aux affectations.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : Les MR ont bénéficié d'une augmentation de 3,5 p. 100 et les officiers du service général d'une augmentation de 2,5 p. 100 grâce à

cette initiative entrée en vigueur le 1^{er} avril 1999.

Comité d'examen de la rémunération des militaires

Objectif : Participer à tout comité d'examen de la rémunération des militaires mis sur pied par le gouvernement qui, à intervalles fixes, examine et valide le système de rémunération et d'avantages sociaux des FC.

État : Permanent. Lors de l'examen de la méthodologie de la rémunération de base des FC, qui sera entrepris par les FC et par le SCT, des options seront élaborées dans le cadre de la création d'un mécanisme de résolution des conflits internes qui demeurera au sein du processus de travail des FC et du SCT. Lorsqu'il sera mis en œuvre, ce processus veillera à ce que la rémunération des FC demeure appropriée et à propos.

Avantage pour le membre : Le personnel des FC saura qu'on examinera la rémunération de façon formelle et permanente afin de s'assurer qu'on aborde correctement la comparabilité et la rémunération.

Indemnité de vie chère en région

Objectif : Établir une indemnité qui stabilisera le coût de la vie des militaires des FC et de leurs familles par rapport aux écarts régionaux de sorte qu'ils puissent jouir d'un niveau de vie similaire et prévisible, quel que soit le lieu d'affectation.

Objectif de la définition : Vérifier l'importance des écarts du coût de la vie existant entre les régions au Canada et, si justifié, créer le cadre nécessaire à l'établissement d'un programme de rémunération convenable.

État : Cette initiative est terminée. Nous avons étudié et analysé le coût de la vie et nous avons déterminé et approuvé un cadre et des taux pour un régime de rémunération qui conviennent aux FC. Nous allons examiner les taux et les ajuster, si justifié, selon l'inspection annuelle.

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 Mgen George R. Pearkes
Ottawa ON K1A 0K2

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

Télocopieur :
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

HRP2001-068

Compensation and Benefits (continued) / Rémunération et avantages sociaux (suite)

affordable standard of accommodation, relative to contemporary Canadian norms, and to retain consistent purchasing power independent of lifestyle choices, and based on after-tax household income.

Medical/Dental Officers Pay

Objective: Obtain a two per cent economic increase for medical and dental officers in 1998.

Status: This initiative is complete.

Benefit to member: CF doctors and dentists received a two per cent increase in 1998 as an interim measure in the review of CF medical and dental services.

CFSA Statement/Pension Info

Objective: Develop an annual personalized CFSA statement to be distributed to all members.

Status: On-going. A review of member requirements, statement content and delivery options, and costs will begin in FY 2001/02.

Benefit to member: CF members will be aware of their entitlement and current status under the CFSA.

Medical/Dental Get Well

Objective: Develop and implement rates of pay, as well as specialist allowances, for medical/dental officers which are sufficiently competitive to reduce attrition and maintain retention.

Status: This initiative is complete.

Benefit to member: CF doctors and dentists received pay increases averaging 20 per cent in 1999.

Medical/Dental Officers Recruiting

Objective: Approval and implementation of a recruitment allowance for medical/dental officers.

Status: This initiative is complete.

Benefit to member: As a means of facilitating recruitment retention of medical/dental officers, effective April 1, 1999, lump sum signing bonuses were approved; \$80,000 for Direct Entry Medical Officers and \$25,000 for Direct Entry Dental Officers, for doctors and dentist enrolling in the CF for a duration of four years.

CFS Alert Allowances

Objective: To effectively increase the Special Allowance - CFS Alert and to

make it payable from the date of arrival at Alert.

Status: This initiative has been completed in part. Effective April 1, 1999, the current allowance is payable from the date of arrival in Alert. The rate for the Special Allowance - CFS Alert will be reviewed and increased, as appropriate, as part of the CF Allowances Review.

Benefit to member: Members will receive an appropriate allowance, payable from arrival at CFS Alert.

Maternity Policy

Objective 1: SCONDVA recommended that the Department of National Defence immediately adopt the benefit counting maternity leave as time qualifying for severance payment.

Status: This SCONDVA initiative is complete.

Objective 2: Review maternity policy and recommend the changes required to ensure that it is in keeping with contemporary societal norms.

Status: This initiative is complete. New policies have been put in place, effective May 20, 2001, that bring CF maternity and parental benefits fully in line with those announced at the end of December 2000 for members of the Public Service.

Benefit to member: Members will be compensated and allowed to take leave in a fair and equitable manner.

Operations Allowance/MFSR Review

Objective: To develop an operation allowance (OPA) to replace FDA as a compensation vehicle for members deployed on operations outside of Canada.

Status: On-going. This initiative has been absorbed into the CF Allowance Review.

Benefit to member: Members attach posted to operations will receive fair and equitable compensation in comparison to members who are posted.

Relocation Benefits at IE Gates

Objective: To extend the benefits of QR&O 209.701 to personnel released at the end of an intermediate engagement or 20 years of service.

Status: This initiative was completed one year ahead of schedule.

Benefit to member: Affected CF members now receive the relocation benefits on release.

Avantage pour le membre : L'indemnité permettra au membre (et à sa famille) affecté à un endroit où le coût de la vie est plus élevé de maintenir un logement décent à prix abordable selon les normes canadiennes contemporaines et de garder un pouvoir d'achat homogène, indépendamment des choix concernant le mode de vie et basé sur le revenu net d'impôt.

Solde des médecins et des dentistes militaires

Objectif : Obtenir une augmentation économique de 2 p. 100 pour les médecins et les dentistes militaires en 1998.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : Les médecins et les dentistes des FC ont bénéficié d'une augmentation de 2 p. 100 en 1998 en tant que mesure provisoire dans le cadre de l'examen des services médicaux et dentaires des FC.

Relevé et renseignements sur les pensions (LPRFC)

Objectif : Concevoir un relevé annuel personnalisé de la pension de retraite qui sera distribué à tous les militaires.

État : Permanent. Un examen des besoins des membres, du contenu de l'énoncé, des options concernant les prestations et des coûts débutera à l'AF 2001-2002.

Avantages pour le membre : Les membres des FC seront au courant de leur admissibilité et de leur statut actuel en vertu de la LPRFC.

Amélioration des conditions professionnelles des médecins et des dentistes militaires

Objectif : Élaborer et mettre en œuvre, à l'intention des médecins et des dentistes militaires, des taux de rémunération, de même que des indemnités de spécialiste qui soient suffisamment concurrentiels pour ramener l'attrition à son niveau moyen antérieur et garantir le maintien de l'effectif.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : Les médecins et les dentistes des FC ont bénéficié d'augmentations totalisant 20 p. 100 en 1999.

Recrutement de médecins et de dentistes

Objectif : Approbation et mise en œuvre d'une indemnité de recrutement à l'intention des médecins et des dentistes militaires.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : Afin de faciliter le recrutement et le maintien des médecins et des dentistes militaires, on a approuvé des montants forfaitaires de 80 000 \$ pour l'enrôlement direct de médecins militaires, et de 25 000 \$ pour les dentistes militaires à la signature du contrat d'une période de quatre années de service. Cette initiative est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1999.

Indemnité spéciale - SFC Alert

Objectif : Augmenter effectivement l'indemnité spéciale - SFC Alert et la rendre exigible à la date de l'arrivée à la station Alert.

État : Cette initiative est en partie terminée. Depuis le 1^{er} avril 1999, l'indemnité actuelle est exigible à compter de la date d'arrivée à Alert. Le taux de l'indemnité spéciale sera revu et majoré, s'il y a lieu, dans le cadre de l'examen général des indemnités des FC.

Avantage pour le membre : Les membres recevront une indemnité appropriée et payable à la date d'arrivée à la station Alert.

Politique de maternité

1^{er} objectif : Le CPDNAC a recommandé que le ministère de la Défense nationale adopte immédiatement la prestation comptant le congé de maternité comme période ouvrant le droit à l'indemnité de départ.

État : Cette initiative du CPDNAC est terminée.

2^e objectif : Revoir la politique de maternité et recommander les changements qu'il faudrait y apporter pour l'adapter aux normes sociales contemporaines.

État : Cette initiative est terminée. De nouvelles politiques faisant concorder le congé de maternité et les prestations parentales des FC avec celles annoncées à la fin de décembre 2000 pour les membres de la fonction publique ont été mises en œuvre et sont entrées en vigueur le 20 mai 2001.

Les membres recevront des prestations et seront autorisés à prendre congé de façon juste et équitable.

Examen de l'indemnité d'opérations et des règlements sur le RSME

Objectif : Créer une indemnité d'opérations qui remplacera l'ISE pour dédommager les militaires affectés à des missions à l'extérieur du Canada.

État : Permanent. Cette initiative fait maintenant partie de l'examen de l'indemnité des FC.

Avantage pour le membre : Les militaires temporairement affectés à des opérations recevront une indemnité juste et équitable comparable à celle des membres affectés.

Indemnités de réinstallation au Gates

Objectif : Étendre les avantages sociaux énoncés à l'article 209.701 des ORFC au personnel libéré à la fin d'un engagement de durée intermédiaire ou après 20 ans de service.

État : Cette initiative a été terminée un an plus tôt que prévu.

Avantage pour le membre : Les membres des FC affectés recevront leurs

CFSA Review/Reserve Pension

Objective: A CFSA that supports the CF HR Policy with regard to a reserve pension plan, supplementary death benefit, vesting and portability.

Status: On-going. The CFSA Review, including studies for an appropriate pension plan for Reservists is a primary activity of the Director General Compensation and Benefits. The CFSA review is to develop proposals for CFSA reform that would take into account recent legislative changes and the interests and concerns of all CF members. It will also conduct studies on appropriate options for a pension for reservists and staff the DND-approved option for approval by Treasury Board and implementation.

Benefit to member: Both the CF and the long-term financial health of CF Regular Force and Reserve Force annuitants will benefit from the changed CFSA.

IPC Structure and Vested Rights

Objective: Review the IPC philosophy/policy and re-evaluate the number of IPCs assigned to each rank/level.

Status: On-going. In conjunction with the development of the CF Human Resource (HR) Policy pertaining to pay and careers, work is in progress to make the CF pay structure, including IPCs, more simple and effective, and to ensure equitability with respect to vested rights.

Benefit to member: The CF will have an appropriate, effective and simpler pay structure that will meet the HR policy requirements of the CF and its members.

CF Allowances

Objective: A set of suitable, fair and equitable environmental and special allowances. The project task is to review, rationalize and simplify the various allowances and benefits to ensure they meet current military requirements, are equitable and transparent to all members.

Status: On-going. Historical review of existing allowances has been completed. The complexity and duration of this project is much greater than originally estimated. Progress will continue under the direction of Director General Compensation and Benefits through FY 2001/2002.

Benefit to member: Members will be paid appropriate allowances that are

openly fair and equitable, that compensates them for the conditions for which the respective allowances are paid.

SISIP Statement

Objective: To ensure that CF members are regularly informed of their SISIP coverage and additional/alternative coverage available.

Status: On-going. The CEO of CFPSA and President of SISIP will review the feasibility of and possible options for such a statement to be provided by the SISIP organization.

Benefit to member: CF members will be aware of SISIP benefits and their own individual coverage.

Acting Pay – Rank

Objective: To develop and implement the means to compensate members posted by their career manager to an established position of a higher rank for a period of at least one year.

Status: On-going. Extended application of acting rank in certain formal posting situations has been approved. In addition, appropriate increases in the acting pay component of the Total Compensation Comparability methodology for lieutenant-colonels and below have been approved. Acting pay for colonels and general officers is in the process of being reviewed.

Benefit to member: CF members will be appropriately compensated for work they perform at a higher rank-level of responsibility than their current substantive rank.

Economic Increase

Objective: Continue the implementation of the program to annually increase CF pay by the same percentage economic increase received by the Federal Public Service.

Status: This initiative is complete for the QOL Project. However it is an on-going commitment of Government.

Benefit to member: Government has agreed that CF pay comparability with Federal Public Service will be maintained.

Common Pay System (Reg/Res)

Objective: Provide an integrated Regular and Reserve Force pay system that is efficient, timely and accurate.

Status: On-going. Directorate Accounts Processing, Pay and Pensions (DAPPP) has made significant

indemnités de réinstallation à la fin de leur engagement.

Examen de la LPRFC et régime de retraite de la réserve

Objectif : Obtenir une LPRFC qui soutient la politique des FC en matière de ressources humaines relativement au régime de retraite de la réserve, aux prestations supplémentaires de décès, à l'acquisition des droits aux prestations et à la transférabilité.

État : Permanent. L'examen de la LPRFC, comprenant des études sur un régime de retraite convenable destiné aux réservistes, constitue une activité principale du Directeur général – Rémunération et avantages sociaux. L'examen de la LPRFC vise à élaborer des propositions de réforme de la LPRFC qui tiendraient compte des modifications législatives récentes, des intérêts et des préoccupations de tous les membres des FC. Il mènera également des études sur les options appropriées de régime de retraite des réservistes et du personnel du MDN – une option approuvée attendant l'approbation du Conseil du Trésor et sa mise en œuvre.

Avantage pour le membre : La modification de la LPRFC sera profitable à la fois aux FC et à la santé financière à long terme des rentiers de la Force régulière et de la Force de réserve des FC.

Structure de la CPR et droits acquis

Objectif : Revoir les principes et la politique qui régissent la catégorie de prime de rendement (CPR) et réévaluer le nombre de CPR de chaque grade et échelon.

État : Permanent. Avec le concours du développement de la politique des ressources humaines (RH) des FC ayant trait à la rémunération et aux carrières, le travail est en cours afin de simplifier la structure de la rémunération, dont la structure de la CPR, et de s'assurer d'être équitable quant aux droits acquis.

Avantage pour le membre : Les FC auront un système de rémunération approprié, efficace et plus simple qui répondra aux exigences de la politique des RH des FC et de leurs membres.

Indemnités des FC

Objectif : Obtenir un ensemble d'indemnités spéciales et d'indemnités pour service dans un environnement particulier convenables, justes et équitables. Tâches liées au projet : examiner, rationaliser et simplifier les diverses indemnités afin de s'assurer qu'elles répondent aux besoins militaires actuels, et qu'elles sont équitables et transparentes aux yeux de tous les militaires.

État : Permanent. L'examen rétrospectif des indemnités existantes a été effectué. La complexité et la durée de ce projet sont de beaucoup supérieures à ce qui avait été prévu au départ. Il poursuit son cours sous la direction du Directeur général – Rémunération et avantages

sociaux tout au long de l'année financière 2001-2002.

Avantage pour le membre : On versera aux membres des indemnités convenables, en toute transparence, justice et équité, au regard des conditions selon lesquelles les indemnités respectives sont versées.

Énoncé du RARM

Objectif : Faire en sorte que les membres des FC soient régulièrement informés sur la couverture offerte par le RARM ainsi que sur d'autres couvertures disponibles.

État : Permanent. Le PDG de l'ASPFC et les examinateurs du RARM examineront la faisabilité et les options d'un tel énoncé qui devra être fourni par l'organisme du RARM.

Avantage pour le membre : Les membres des FC seront informés des prestations du RARM et de leur propre couverture personnelle.

Rémunération provisoire et grade intérimaire

Objectif : Définir et mettre en application un moyen de rémunérer les militaires affectés par un gestionnaire de carrières à un poste permanent d'un niveau supérieur à celui qu'ils occupent pour une période d'au moins un an.

État : Permanent. L'application étendue du grade intérimaire dans certaines situations d'affectation officielles a été approuvée. De plus, des augmentations appropriées dans la composante de la rémunération provisoire de la méthode de rémunération globale pour les lieutenants-colonels et pour les grades inférieurs a été approuvée. La rémunération provisoire pour les colonels et les généraux fait l'objet d'un examen.

Avantage pour le membre : Les membres des FC seront indemnifiés de façon convenable pour le travail qu'ils effectuent et auquel est rattaché un niveau de responsabilité supérieur à celui qui incombe à leur grade effectif actuel.

Augmentation économique

Objectif : Poursuivre la mise en œuvre du programme visant à augmenter chaque année la solde des militaires du même pourcentage que celui qui est accordé à la fonction publique fédérale.

État : Cette initiative est terminée en ce qui concerne le projet de la QV. Il s'agit cependant d'un engagement permanent de la part du gouvernement.

Avantage pour le membre : Le gouvernement a accepté de maintenir un mode de rémunération comparable à celle de la fonction publique fédérale.

Régime de rémunération commun (Force régulière et Réserve)

Objectif : Instituer un régime de rémunération commun pour la Force régulière et la Réserve qui soit efficace, rapide et juste.

improvements to the current Reserve system to resolve identified problems. Work is also beginning in 2001 to plan and develop the new integrated pay system. When fully developed and implemented, it will provide the same effective level of pay services to both Regular and Reserve Forces.

Benefit to member: Reserve Force members will receive a consistently high and reliable standard of pay service through the same pay system as Regular Force members.

Pay Every Two Weeks

Objective: Implement a military pay system that, while cost effective, will provide pay to members on a schedule that meets the revenue and expenditure patterns of the modern military family.

Status: On-going. Review of the actual demand, requirements system costs and options for this initiative will be included as part of the development program for the new common pay system.

Relocation Process

Objective: To re-engineer the entire relocation process, using the new Treasury Board Integrated Relocation Pilot Program (IRPP) as the backbone, in order to provide professional, well-managed, family-friendly, client-centred and "hassle-free" one-stop shopping for all relocation services.

Status: Following SCNDVA recommendations are complete under the IRPP:

- **36** (Home Equity Assistance Program eliminate the 10 per cent rule)
- **67 and 71** (spousal travel and professional qualification expenses)
- **40** (increase time allowed for taking possession or vacating a domicile). The CDS has approved a new Special Leave (Relocation) benefit to ensure that adequate off-duty time is provided to members and their families to deal with the myriad details involved with a move. In addition, the HHT has been extended beyond five days and children may accompany parents on the HHT, and property management fees are now reimbursable under the IRPP.

On-going. The IRPP has been extended for a second year and re-location services have been co-located at most sites, where appropriate. A move education program for CF members and their families has been developed. Responsibility for the review/implementation of further changes to F&E services and claims

processes will be undertaken by DLBM.

Benefit to member: CF members and their families will experience a professional, well-managed, family-friendly, streamlined, customer-focused, "hassle-free" single-window CF relocation process that reduces moving stress so they can more readily adapt to the mobility requirements of military life.

Overtime

Objective: To ensure that the total compensation values for overtime accurately reflect the extra hours worked by military personnel.

Status: On-going. The Department agrees that a re-examination of the overtime factor within the total compensation formula is required. This will be based on an overtime questionnaire distributed October 15, 1999 as part of a CF Personnel Survey Fall 1999. Discussions on this issue are on-going with TBS.

Benefit to member: Members will be compensated appropriately and fairly for overtime worked.

UCS Application to CF

Objective: To determine through a study whether and how the Universal Classification System (UCS) should be applied to the CF.

Status: On-going. The information gathering phase of this initiative has now been completed. Work on the development of UCS work descriptions is continuing. However, final benchmarking to the Public Service (PS) occupations will depend final UCS application decisions with respect to the PS itself.

Benefit to member: If accepted, in original or modified version, CF jobs will be more accurately benchmarked to public and private sector jobs, with associated advantages related to job mobility and pay-for-skills.

Pay For Skills

Objective: Determine whether or not the remuneration of CF members should be based to some extent on their skill sets. Institute a compensation framework that supports CF HR Policy on recruitment, employment and promotion of members, and provide financial recognition for additional individual skills attained and applied on the job.

Status: On-going. This initiative is closely linked to the development and timelines of the UCS.

Benefit to member: As above. (UCS Application to CF).

État : Permanent. Le Directeur - Traitement des comptes, soldes et pensions (DRCS) a apporté d'importantes améliorations au système de la Réserve actuel afin de résoudre les problèmes identifiés. Du travail sera également en cours à partir de 2001 afin de planifier et d'élaborer le nouveau système de la solde. Lorsqu'il sera complètement mis en place, il offrira le même niveau de service efficace à la Réserve et à la Force régulière.

Avantage pour le membre : Les membres de la Force de réserve bénéficieront constamment de normes de service de la solde élevées et fiables grâce à l'utilisation du même système de rémunération que celui des militaires de la Force régulière.

Rémunération à la quinzaine

Objectif : Mettre en œuvre un système de solde militaire qui, tout en étant rentable, payera les membres en suivant un calendrier qui respecte la structure des revenus et des dépenses de la famille militaire moderne.

État : Permanent. L'examen de la demande actuelle, des exigences du point de vue des coûts du système et des options pour cette initiative fera partie du programme d'élaboration du nouveau système de rémunération.

Processus de réinstallation

Objectif : Réorganiser complètement la fonction de réinstallation en s'appuyant sur le nouveau PPRI (Programme pilote de réinstallation intégré) du CT afin de fournir un guichet unique professionnel, bien géré, adapté aux besoins des familles, centré sur les clients et sans tracasseries pour tous les services se rapportant à la réinstallation.

État : Les recommandations du CPDNAC suivantes sont terminées selon le PPRI :

- **36** (le Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières élimine la règle du 10 p. 100)
- **67 et 71** (déménagement des conjoints et dépenses liées aux qualifications professionnelles)
- **40** (prolongation de la période de prise de possession ou de libération d'un domicile) Le CEMD a approuvé une nouvelle indemnité de congé spécial de réinstallation afin d'accorder aux militaires et à leurs familles assez de temps libre pour s'occuper des innombrables détails d'un déménagement. De plus, le VRL est passé à plus de cinq jours et les enfants pourront désormais accompagner leurs parents lors d'un VRL, et les frais de gestion immobilière seront maintenant remboursables selon le PPRI.

Permanent. Le PPRI se prolonge pour une deuxième année et des services de réinstallation sont installés au même endroit dans la plupart des sites où cela est approprié. Un programme d'éducation sur le déménagement pour les membres des FC et leurs familles a été élaboré. Les responsabilités pour l'examen et la mise en œuvre des changements futurs des services M&E et du processus de réclamation seront pris en charge par le DALG.

Avantage pour le membre : Les membres des FC et leurs familles feront l'expérience d'un processus de relocalisation constitué d'un guichet de services unique des FC, professionnel, bien géré, accueillant pour la famille, simplifié, centré sur le client et sans tracas qui réduit le stress dû au déménagement; les membres pourront ainsi s'adapter plus rapidement aux exigences de mobilité inhérentes à la vie militaire.

Heures supplémentaires

Objectif : Faire en sorte que le montant de la rémunération totale des heures supplémentaires corresponde fidèlement aux heures supplémentaires travaillées par le personnel militaire.

État : Permanent. Le Ministère admet la nécessité de réexaminer la question des heures supplémentaires en tant que facteur intervenant dans l'équation de la rémunération globale. Le réexamen se fondera sur les réponses du questionnaire sur les heures supplémentaires distribué le 15 octobre 1999 dans le cadre du sondage de l'automne 1999 effectué auprès du personnel des FC.

On discute actuellement avec le SCT.

Avantage pour le membre : Les membres seront indemnisés avantageusement et de façon juste pour les heures supplémentaires qu'ils auront travaillées.

Application de la NGC aux FC

Objectif : Établir au moyen d'une étude comment la norme générale de classification (NGC) devrait être appliquée aux FC, le cas échéant.

État : Permanent. L'étape de la collecte des renseignements de cette initiative est maintenant terminée. Le travail sur l'élaboration des descriptions de tâche de la NGC se poursuit. Cependant, le modèle final des emplois de la fonction publique (FP) dépendra de la mise en œuvre des décisions finales de la NGC en ce qui a trait à la fonction publique elle-même.

Avantage pour le membre : Si la version originale ou modifiée est acceptée, les membres des FC seront comparés de façon plus précise aux emplois des secteurs public et privé et comprendront des avantages liés à la mobilité professionnelle, et ils seront payés en fonction des compétences.

Rémunération en fonction de la compétence

Objectif : Déterminer si la rémunération des membres des FC devrait être basée jusqu'à un certain point sur l'ensemble de leurs compétences. Créer un cadre d'indemnité qui soutienne la politique des FC en matière de ressources humaines en ce qui a trait au recrutement, à l'emploi et à l'avancement des membres, et offrir une récompense de nature financière relativement aux compétences personnelles supplémentaire acquises et appliquées au travail.

État : Permanent. Cette initiative est liée de près au développement des échéances de la NGC.

Avantage pour le membre : Comme ci-dessus. (Application de la NGC aux FC)

MFRC Emergency Child Care Support co-ordinators

Objective: Provide deployment and emergency childcare coordination at Military Family Resource Centres (MFRC). This initiative includes contingency monies, which would be available to fund up to 24 hours of emergency coverage for families at the time of call out.

Status: This initiative is complete.

Benefit to member: Access to full compensation for first 72 hours of emergency childcare, 50 per cent coverage over the next four days.

Employment Assistance Counsellors

Objective: Establish Employment Assistance Counsellors (EACs) at MFRCs to assist CF spouses in finding new employment when they are posted to a new location.

Status: This initiative is complete. MFRCs have employment counsellors to assist family members with resumés and locating local employment.

Family Support to Reservist Personnel

Objective: MFRC support to reservists and their families when reservists are on operational deployments.

Status: On-going. DMFS has issued guidance to MFRCs for expanded support to reservists. Centres are now in the initial stages of providing improved support to reservists employed as augmentees on domestic and international operations. Additionally, a Deployment Support Group DAOD will better regulate and standardize the support provided to all CF families when CF members are deployed.

Benefit to member: The quality of pre-deployment briefing, support to the family in the member's absence on deployment and post-deployment follow-up must be the same for reservists as it is for members of the Regular Force.

MFRC Day Care Guidance

Objective: Provide guidance to MFRCs in an attempt to meet customer demand for the extension and standardization of day care hours of operations to accommodate the needs of shift workers.

Status: On-going. A needs analysis is being progressed by DMFS to determine if there is a need for a more formal CF daycare policy. In the interim, DMFS has issued daycare guidance to those MFRCs that determine the needs of the local

military community to make the provision of a daycare service financially viable.

Medical Care in Semi-isolated Locations

Objective: Provide full reimbursement for transportation and related living expenses (including visitation of hospitalized family members in isolated locations) when care is not locally available.

Status: This initiative is complete. The recurring funding to sponsor the travel of family members posted to locations designated "semi-isolated" for medical purposes to visit hospitalized family members has been devolved to the Director of Casualty Support Administration. These funds will be managed on a case-by-case basis.

Benefit to member: In situations not involving death or serious illness, CF members and members of their families serving in semi-isolated locations will be publicly funded to visit those who were moved to hospitals in major centres.

CF Family Policy

Objective: To develop a new CF family policy that recognizes the military family relationship, the CF commitment, core principles and areas of responsibility for program delivery.

Status: This initiative is complete. A new policy incorporating all elements of the military family network has been achieved. The policy has been promulgated as DAOD 5044-1, "CF Families". The DAOD was recently modified to include the Family Care Plan form and supporting policy.

Benefit to member: The CF is a professional institution in which its members must ultimately place service to country and needs of the CF ahead of personal preferences. CF members must remain mobile and deployable to meet the exigencies of the CF and to enhance training and experience. This creates profound disruption to the CF family.

The CF recognizes that CF members who have a stable, content and supportive family life will be much more productive and committed in their contribution to operational effectiveness. Improving the quality of life of members and their families is important in achieving this goal.

Personnel Support Service Standard

Objective: Review social and community support services at locations affected by downsizing and take remedial action where shortfalls exist. Review and redefine the role of the MFRC so that the relationship with

Coordonnateurs de la garde d'enfants au CFRM

Objectif : Assurer la coordination de la garde d'enfants dans les Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM) en cas de déploiement et d'urgence. Cette initiative comprend des sommes qui serviront à financer un service d'urgence à l'intention des familles pour une période maximale de 24 heures au moment de l'appel en service.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : Accès à une compensation complète pour les premières 72 heures de la garde d'enfants et à une couverture de 50 p. 100 lors des quatre jours suivants.

Conseillers en emploi

Objectif : Établir des postes de conseillers en emploi dans les CRFM pour aider les conjoints des membres des FC à se trouver un nouvel emploi à la suite d'un déménagement exigé par une nouvelle affectation.

État : Cette initiative est terminée.

Avantage pour le membre : Les CRFM ont des conseillers en emploi pour aider les membres de la famille à rédiger leur C.V. et à se trouver un emploi localement.

Soutien offert aux familles des membres de la Réserve affectés à des missions opérationnelles

Objectif : Fournir un soutien aux réservistes participant à des déploiements opérationnels et à leurs familles par le biais des CRFM de même qu'au personnel des FC déployé dans des missions opérationnelles.

État : Permanent. La DSFM a envoyé des directives aux CRFM afin qu'ils offrent un soutien accru aux réservistes. Les centres en sont maintenant au stade initial lorsqu'il s'agit de fournir un support amélioré aux réservistes employés dans des opérations domestiques et internationales. De plus, un groupe de soutien au déploiement des DOAD réglera et uniformisera mieux le support offert à toutes les familles des FC lorsque les membres des FC sont déployés.

Avantage pour le membre : La qualité du briefing pré-déploiement, du soutien aux familles en l'absence des membres participant à un déploiement et du suivi post-déploiement doit être le même pour les réservistes comme pour les membres de la Force régulière.

Directives à l'intention des CRFM relativement à la garde d'enfants

Objectif : Orienter les CRFM en vue de répondre à la demande de la clientèle concernant la prolongation et la normalisation des heures d'ouverture des garderies pour tenir compte des besoins des travailleurs de quart.

État : Permanent. Le DSFM procède actuellement à l'analyse des besoins afin de déterminer si une politique plus officielle concernant la garde d'enfants est nécessaire. Entre-temps, le DSFM a émis des directives concernant la garde d'enfants aux CRFM qui déterminent les besoins de la collectivité militaire locale

afin d'établir des dispositions pour un service de garde d'enfants qui soit financièrement viable.

Soins médicaux dans les emplacements semi-isolés

Objectif : Rembourser au complet les frais de transport et les frais de subsistance connexes (y compris les dépenses engagées pour visiter des membres de la famille hospitalisés dans des endroits isolés) quand il est impossible d'obtenir les soins sur place.

État : Cette initiative est terminée. Le financement récurrent responsable du déplacement des membres d'une famille affectée dans un emplacement désigné « semi-isolé » pour des raisons médicales afin de rendre visite à des membres de la famille hospitalisés a été dévolu au Directeur - Soutien aux blessés et administration. Ce financement sera géré au cas par cas.

Avantage pour le membre : Dans les situations où il n'y a ni mort ni maladie grave, les membres des FC affectés dans des régions semi-isolées et les membres de leur famille seront subventionnés par l'État en vue de rendre visite à ceux qui ont été envoyés dans les hôpitaux des grands centres.

Politique familiale des FC

Objectif : Élaborer, avec l'apport de nombreuses personnes, dont des représentants des autorités militaires, des experts en la matière et les familles des membres des FC, une nouvelle politique familiale des FC qui tiendra compte de la relation entre le militaire et sa famille, de l'engagement des FC, des principes fondamentaux et des secteurs chargés de la réalisation du programme.

État : Cette initiative est terminée. Une nouvelle politique englobant tous les éléments du réseau des familles des militaires a été définie et approuvée en principe. La politique a été édictée sous le nom de DOAD 5044-1 « Les familles des FC ». La DOAD a récemment été modifiée afin d'inclure le formulaire de l'Aide pour obligations familiales et la politique de soutien.

Avantage pour le membre : Les FC sont une institution professionnelle dans laquelle les membres doivent faire passer leur devoir envers leur pays et les besoins des FC avant leurs préférences personnelles. Les membres des FC doivent demeurer mobiles et déployables afin de répondre aux exigences des FC et afin d'améliorer la formation et l'expérience. Cela peut causer une dissociation profonde dans les familles des FC.

Les FC admettent que les militaires des FC ayant une vie familiale stable, satisfaisante et qui leur apporte du soutien seront beaucoup plus productifs et s'engageront davantage à assurer l'efficacité des opérations. Il est important d'améliorer la qualité de vie des membres et de leurs familles afin d'atteindre ces objectifs.

Norme relative au service de soutien au personnel

Objectif : Revoir les services de soutien social et communautaire dans les emplacements touchés par la réduction des effectifs et prendre les mesures correctives nécessaires là où existent des pénuries de services essentiels. Revoir et redéfinir le rôle du CRFM de façon à ce

and services offered by the base are clearly enunciated and understood. Promulgate and communicate appropriate guidelines and orders to ensure service members understand the level of service to be provided by DND/CF.

Status: *This initiative is complete.* New policies have been developed on the CF Personnel Support Program (PSP) and these will be closely monitored and adjusted, where necessary, to ensure that they are responsive to the needs of all CF families. Recurring funding has been identified in the Long-Term Capability Plan (Human Resources) for those PSP services that are required to support locations affected by downsizing.

Benefit to member: Those members serving in remote sites should expect the same standards of PSP services (fitness facilities, messes, CANEX & SISIP) enjoyed by their colleagues in larger CF locations.

Family Members' Education on Posting/Information from MFRC

Objective: MFRCs to provide families information and assistance concerning educational options and requirements in order to facilitate immersion into new education system when posted.

Status: *This initiative is complete.*

Benefit to member: The IRPP has identified provisions within the "customized" portion of the IRPP which permit reimbursement for expenses incurred by spouses to relocation professionally as the result of a move. Educational funding is an issue being investigated jointly with DRET.

Family Statement of Ordinary Residence (Spouse)

Objective: Conduct a review to ascertain potential to permit both military member and spouse to make statement of ordinary residence for the purpose of licensing and registration.

Status: *This initiative is complete.*

Benefit to member: A study completed for DCBA found no will on the part of the provinces to change existing legislation and points out that financial compensation is already in place through the IRPP. A separate issue is the right of spouses to vote federally in ridings which differ from those of the military member. This issue was examined. It was determined that, ultimately, family members of CF members are not considered to be CF electors and are therefore not entitled to vote as part of the service vote. Those family members who are stationed outside Canada are grouped with other Canadian citizens temporarily residing

outside the country who have the right to vote in federal elections. Family members are eligible to vote in the federal riding based on their last residence prior to leaving Canada.

Employment Insurance (Inside/Outside Canada)

Objective: Conduct a study on the entire subject area, including problems with EI inside Canada, in order to improve the situation for spouses.

Status: *On-going.*

Benefit to member: DFAIT assumed responsibility for all federal government departments who have members posted abroad. Armed with a study from an independent consulting firm, DFAIT will soon be approaching Treasury Board to suggest solutions to this situation.

Second Language Training for Spouses

Objective: Provide second language training for spouses when posted to an area where the other official language is predominant.

Status: *This initiative is complete.* After a series of pilot courses, spousal second language training has reached a steady-state status. Additional funding for this training is being sought through the Long-Term Capability Plan (Human Resources).

Benefit to member: Language training for military spouses. This training is prioritized to first serve those spouses posted to an area where their own official language does not predominate. After these spouses have the training, others who are simply upgrading will be accommodated.

Compassionate Leave Transportation

Objective: Policy related to Next of Kin (NOK) travel needs to be reviewed in terms of definition and entitlements.

Status: *This initiative is complete.* Compassionate Travel Assistance was implemented as a taxable benefit on 01 Jun 00. DGCB is investigating means by which the taxability of the benefit can be reconsidered.

Benefit to member: CTA provides travel for the member and the spouse to the place in Canada where their presence is required in response to situations of family emergency.

Bilingual Services

Objective: Review the effectiveness of the policy to ensure the needs of members and families are being met.

Status: *On-going.* The Director of Official Languages is monitoring the application of NDHQ Policy Directive

que la relation avec la base et les services offerts par celle-ci soient clairement énoncés et compris. Publier et communiquer les lignes directrices et les ordres pertinents afin de s'assurer que les militaires comprennent le niveau de service à fournir par le MDN et les FC.

État : *Cette initiative est terminée.* De nouvelles politiques concernant le Programme de soutien du personnel (PSP) ont été définies et elles seront suivies de près et modifiées au besoin de façon à bien répondre aux besoins des familles des membres des FC. On a déterminé du financement récurrent dans le plan des ressources humaines à long terme aux services PSP requis afin de soutenir les endroits touchés par la réduction des effectifs.

Avantage pour le membre : Les membres affectés à des endroits éloignés devraient s'attendre à bénéficier des mêmes normes de service liées aux PSP (installations de conditionnement physique, Mess, CANEX et RARM) que leurs collègues des bases plus importantes des FC.

Communication de renseignements sur les études par les CFRM au moment des affectations

Objectif : Afin de faciliter l'intégration au nouveau système d'éducation au moment d'une affectation, veiller à ce que les CFRM fournissent de l'information et de l'aide aux familles au sujet des divers cours offerts et des exigences s'y rapportant.

État : *Cette initiative est terminée.*

Avantage pour le membre : Le PPRI a déterminé des conditions dans les parties «sur mesure» du PPRI permettant de rembourser les dépenses encourues par les conjoints devant se re-qualifier profession-nellement lors d'un déménagement. Le DREI étudie conjointement le problème du financement pédagogique.

Déclaration familiale de résidence ordinaire (conjoint)

Objectif : Effectuer un examen ou une vérification du personnel afin de vérifier s'il est possible que le militaire et son conjoint fassent tous les deux une déclaration de résidence ordinaire aux fins d'immatriculation et d'obtention d'un permis de conduire.

État : *Cette initiative est terminée.*

Avantage pour le membre : Une étude a récemment été effectuée pour le compte du DRASA. Cette étude a permis de constater que les provinces n'étaient nullement intéressées à changer la loi actuelle et montre que des compensations financières sont déjà en place par l'intermédiaire du PPRI. Le droit de vote du conjoint aux élections fédérales dans une circonscription qui diffère de celle du membre des FC est une autre question. On a déterminé qu'en fin de compte, les familles des membres des FC ne sont pas considérées comme des membres des électeurs des FC et n'ont donc pas le droit de voter par l'entremise de ce service de vote. Les membres des familles se trouvant à l'extérieur du Canada sont regroupés avec d'autres citoyens canadiens résidant temporairement à l'extérieur du pays qui ont le droit de voter dans la circonscription fédérale de

leur dernier lieu de résidence avant de quitter la Canada.

Assurance-emploi (au pays et à l'étranger)

Objectif : Faire une étude de tous les aspects de la question, y compris les problèmes liés à l'assurance-emploi qui se posent au Canada, afin d'améliorer la situation des conjoints.

État : *Permanent.*

Avantage pour le membre : Le MAECI assume la responsabilité de tous les ministères fédéraux qui ont des membres affectés à l'extérieur du pays. Armé d'une étude effectuée par une société d'experts-conseils indépendante, le MAECI approchera bientôt le Conseil du Trésor afin de suggérer des solutions à cette situation.

Cours de langue seconde à l'intention des conjoints

Objectif : Offrir des cours de langue seconde aux conjoints qui doivent déménager dans une région où l'usage de l'autre langue officielle prédomine.

État : *Cette initiative est terminée.* Après une série de cours pilotes, les cours de langue seconde à l'intention des conjoints ont atteint le statut de régime permanent. On cherche à obtenir un financement supplémentaire par le biais du Plan des capacités à long terme (Ressources humaines).

Avantage pour le membre : Les cours de langue seconde sont destinés en premier lieu et en priorité aux conjoints affectés dans une région où leur propre langue officielle ne prédomine pas. Une fois que ces conjoints auront suivi leurs cours, on satisfera à la demande de ceux qui veulent simplement se perfectionner.

Aide aux déplacements pour événements familiaux malheureux

Objectif : Effectuer l'examen nécessaire de la politique relative aux besoins de déplacement des proches parents quant à la définition des droits.

État : *Cette initiative est terminée.* L'aide aux déplacements pour événements familiaux malheureux a été mise en œuvre en tant qu'avantage imposable le 1er juin 2000. Le DGRAS évalue présentement comment l'assujettissement de cet avantage à l'impôt peut être reconsidéré.

Avantage pour le membre : L'AVRF fournit le déplacement au membre et au conjoint là où leur présence est requise au Canada en réponse à une situation familiale d'urgence.

Services bilingues

Objectif : Examiner l'efficacité de la politique afin de s'assurer qu'elle répond aux besoins des membres et de leurs familles.

État : *Permanent.* Le Directeur - Langues officielles effectue le suivi de la mise en œuvre des directives d'orientation P1/97 du QGDN concernant les services de base à offrir dans les deux langues officielles aux familles militaires. On effectuera des mises au point selon les résultats.

Avantage pour le membre : On continuera d'offrir des services bilingues

P1/97 on basic services to be provided in both official languages to military families. Adjustments will be made based on the findings.

Benefit to member: Suitable bilingual services will continue to be provided across the CF to members and their families.

Posting Options/Imposed Restriction

Objective: Monitor the pre-implementation and implementation of the re-engineered career management policies and procedures.

Status: On-going. The Department has embarked on a process of re-engineering the entire CF Assignment System. The resulting quality system will build in the flexibility, where appropriate, to address the issues of health, education and official language access. The development of a revised Imposed Restriction (IR) policy is well under way and will be briefed at Armed Forces Council shortly.

Benefit to member: Currently it is the member's decision to elect an Imposed Restriction for the first year, not the "system's". The Posting Policy Working Group is devising an improved IR system that will be predictable and fair to the membership of the CF, while remaining affordable to the department.

Compassionate Posting Policy

Objective: Conduct a complete review of the special posting criteria for compassionate postings. Review definition of what falls under "compassionate".

Status: This initiative is complete. Funding within the cost move has been identified to permit increased flexibility to facilitate postings for special family needs. In addition, the department has already embarked on a process of re-engineering the entire CF Assignment System. The resulting quality system will build in the flexibility, where appropriate, to address the issues of special family needs and official language access. Finally, an overall review of the existing compassionate posting policy was completed and has been staffed as a new DAOD.

Benefit to member: The Posting Policy Working Group has produced a DAOD which formalizes current career management practices and provide guidance concerning the use and process for accessing a contingency move.

Priority Employment for Military Spouses

Objective: Investigate possibilities of priority staffing for spouses in a variety

of venues including NPF operations, Corps of Commissioners and Public Service lists.

Status: On-going. The implementation of Employment Assistance Counselors at MFRCs on 1Apr 99 is designed to incorporate links to local and national employers.

Benefit to member: Staffing of a national spousal employment and contracting policy continues. Inroads made by DMFS with significant Canadian employers, such as the major banks and the Corps of Commissioners, will see spouses of CF members receive priority employment.

Military Family Network

Objective: As part of the overall family network, develop standards for rear party support.

Status: On-going. DMFS has issued guidance to MFRCs for expanded support to reservists and the centres are now implementing appropriate changes. Centres are providing support to reservists on operational assignments. Additionally, a Deployment Support Group DAOD will better regulate and standardize the support provided to all CF families when CF members are deployed.

Benefit to member: The standards of service provided by Deployment Support Groups were recently approved by the CF senior leadership and will be promulgated as a DAOD early next year. This means the support provided to the family by the CF element left behind by the deploying unit will become more consistent across the CF.

Family Care Assistance

Objective: Definition and implementation of some form of assistance to help CF members who demonstrate a proven need in child or elder care.

Status: This initiative is complete. This initiative is a two-part activity, the Family Care Plan for Deployments and Emergencies (FCP) and the Family Care Assistance. Family Care Assistance was implemented on April 1, 2000 as a new program. With respect to FCP, the Family Care Plan Declaration Form that will be become an addition to the CF Families Policy has been created.

Benefit to member: The FCP is the member's certification to his unit leadership that he/she has a plan to properly care for the family in the member's absence. FCA sees service couples and single members who incur incremental family care costs as a result of CF-imposed absences from home partially reimbursed for additional costs not identified by the member in his/her FCP.

satisfaisants aux militaires et à leurs familles dans toutes les FC.

Choix relatifs à l'affectation et restriction imposée

Objectif : Surveiller, avant et après sa mise en œuvre, la restructuration des politiques de gestion de carrière et des procédures.

État : **Permanent.** Le Ministère a amorcé un processus de restructuration de tout le système d'affectation des FC, et le système de contrôle de la qualité qui en résultera aura la souplesse voulue pour traiter les questions de santé, d'éducation et d'accès aux services dans les deux langues officielles. L'élaboration d'une politique révisée de restriction imposée est en développement et le Conseil des Forces armées sera brefé prochainement.

Avantage pour le membre : Actuellement, c'est le militaire qui décide de choisir une restriction imposée pour la première année et non le système. Le groupe de travail sur la politique relative aux affectations est à créer un système de restriction imposée amélioré qui sera prévisible et juste envers le personnel des FC tout en restant abordable pour le Ministère.

Politique relative aux affectations pour motifs personnels

Objectif : Faire un examen exhaustif des critères d'admissibilité aux affectations spéciales pour motifs personnels. Confirmer la validité des critères actuels. Examiner la définition des motifs personnels.

État : **Cette initiative est terminée.** On a affecté des fonds provenant des déménagements payés permettant d'accroître la souplesse afin de faciliter les affectations en fonction des besoins familiaux spéciaux. En outre, le Ministère a déjà amorcé un processus de restructuration de tout le système d'affectation des FC, et le système de contrôle de la qualité qui en résulte aura la souplesse voulue pour traiter les questions des besoins familiaux spéciaux et de l'accès aux services dans les deux langues officielles. On a finalement terminé l'examen général des critères actuels d'affectation pour motifs personnels en octobre 1999 et fait le travail d'état-major en tant que nouvelle DOAD.

Avantage pour le membre : Le groupe de travail sur la politique relative aux affectations est à produire des DOAD qui rendront officielles les pratiques actuelles en matière de gestion de carrière et fourniront des directives relatives aux critères et à la procédure d'accès à un déménagement de contingence.

Priorité d'emploi accordée aux conjoints de militaires

Objectif : Étudier les possibilités de dotation prioritaire pour les conjoints parmi divers moyens, y compris les activités FNP, le Corps canadien des commissaires et les listes de la fonction publique.

État : **Permanent.** Des conseillers en emploi sont en poste depuis le 1er avril 1999 dans les CFRM en vue de constituer des liens avec les employeurs locaux et nationaux. La dotation prioritaire pour les conjoints se poursuit à l'échelle nationale.

Avantage pour le membre : L'incursion du DSFM auprès d'employeurs canadiens importants comme les grandes banques et le Corps canadien des commissaires feront en sorte que les conjoints des membres des FC se verront accorder la priorité d'emploi.

Réseau familial des militaires

Objectif : Dans le cadre du groupe d'entraide aux familles des militaires, élaborer des normes relatives au soutien du groupe arrière.

État : **Permanent.** La DSFM a envoyé des directives au CFRM afin qu'ils offrent un soutien accru aux réservistes et les Centres commencent maintenant à mettre en œuvre les changements qui s'imposent. Les Centres font maintenant leurs premières armes en ce qui concerne l'amélioration du soutien offert aux réservistes employés dans des missions opérationnelles. De plus, un Groupe de soutien au déploiement (GSD) réglera mieux et uniformisera le soutien offert à toutes les familles des FC lorsque les membres des FC sont déployés.

Avantage pour le membre : Les normes de services fournies par les groupes de soutien au déploiement ont récemment été approuvées par la haute direction des FC et seront diffusées sous la forme de DOAD au début de l'année prochaine. Cela signifie que le soutien offert aux familles par l'élément des FC laissé derrière par l'unité en déploiement deviendrait plus homogène dans toutes les FC.

Indemnité d'Aide pour obligations familiales (AOF)

Objectif : Définition et mise en œuvre d'une certaine forme d'aide pour les membres des FC qui démontrent un réel besoin de services de garderie ou de services aux aînés.

État : **Cette initiative est terminée.** Cette initiative comprend deux volets : le plan de soutien à la famille en cas d'urgence et l'indemnité d'Aide pour obligations familiales. L'AOF a été mise en œuvre le 1er avril 2000 en tant que nouveau programme. Dans le cadre du plan de soutien à la famille, la déclaration qui s'ajoutera aux politiques familiales des FC a été créée.

Avantage pour le membre : Le plan de soutien à la famille constitue la garantie du membre à la direction de l'unité qu'il a prévu une façon de s'occuper de sa famille en son absence. L'AOF voit à ce que les membres des FC célibataires et vivant en couples qui encourent des frais différentiels pour soutenir leur famille en raison des absences de la maison imposées par les FC soient partiellement remboursés pour les frais additionnels qui ne sont pas identifiés dans leur plan de soutien à la famille.