



## “I count” – the CF Employment Equity census

In October, every member of the Canadian Forces will have a chance to say “I count” by completing a short self-identification census form. The self-identification census is mandated by the *Employment Equity Act*, which the CF will soon fall under, along with the federal Public Service and the RCMP.

The focus of the *Employment Equity Act* is making sure that no one is denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability. If you can meet the standards and do the job, that’s what is important, not whether you’re male, female, white or Aboriginal, or born in Canada or somewhere else.

Census packages, consisting of the census form, a brochure and a postage pre-paid return envelope, should be at each CF unit now.

It’s mandatory for every member of the CF, Regular and Reserve Force, to complete at least Part A of the form. Part B asks if you belong to a designated group or not, and if yes, to indicate which group or groups. Part C asks if your personal information may be used for personnel planning purposes (i.e. to assist in the development of new personnel policies, or to participate in EE-related committees, etc). Although it’s voluntary to complete Parts B and C, all members are strongly encouraged to complete the entire form.

Your census data will be entered into a stand-alone database at NDHQ and used to prepare the statistical reports that the CDS must submit to

Parliament each year. Only the few staff members responsible for preparation of the reports will ever see a member’s census information. No information that could identify an individual can be released, and no one else can ask to see your personal information – it’s protected under the *Privacy Act*.

The census data will be used to provide an accurate picture of the CF workforce. It also will provide a solid basis from which to develop personnel plans and policies that will enable the CF to effectively manage its personnel.

So take five minutes to complete the form – and make sure that you’re counted!

The census is also available electronically at [http://hr.dwan.dnd.ca/equity/engraph/selfid\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/equity/engraph/selfid_e.asp). For more information, visit the main Employment Equity site at <http://hr.dwan.dnd.ca/equity> or call the census toll free number at 1-877-344-4744. ■

## L’enquête des FC sur l’équité en matière d’emploi – « Je compte »

En octobre, tous les membres des Forces canadiennes pourront être du nombre en remplissant un court questionnaire de renseignements personnels. Cette enquête est effectuée en vertu de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* à laquelle seront bientôt assujetties les FC, tout comme le sont actuellement la fonction publique fédérale et la GRC.

La *Loi sur l’équité en matière d’emploi* vise à faire en sorte qu’aucune possibilité d’emploi ou qu’aucune prestation liée à un emploi ne soit refusée à une personne pour une raison autre que la compétence. La capacité de satisfaire aux normes et de faire le travail est ce qui importe, que vous soyez de sexe masculin ou féminin, blanc ou autochtone, né au Canada ou ailleurs.

La trousse de l’enquête comprend un questionnaire, une brochure et une enveloppe de retour pré-affranchie. Toutes les unités des FC devraient maintenant les avoir reçues.

Tous les membres de la Force régulière et de la Force de réserve sont tenus de remplir à tout le moins la partie A du questionnaire. Les questions de la partie B servent à établir si vous faites partie ou non d’un groupe désigné et, si c’est le cas, à établir votre appartenance à l’un de ces groupes. Les questions de la partie C servent à établir si les renseignements que vous donnez peuvent être utilisés à des fins de planification du personnel, c’est-à-dire, dans un contexte d’élaboration de

nouvelles politiques en matière de personnel ou de participation à des comités sur l’équité en matière d’emploi, etc. Bien que vous soyez libre de répondre aux questions des parties B et C, nous encourageons fortement tous les membres des FC à remplir le questionnaire au complet.

Les renseignements que vous fournirez seront saisis dans une base de données autonome, au QGDN, et seront utilisés à la préparation des rapports statistiques que le chef d’état-major de la Défense doit présenter annuellement au Parlement. Seuls quelques membres du personnel responsables de la préparation des rapports auront accès à votre questionnaire. Aucun renseignement pouvant révéler l’identité d’une personne ne peut être divulgué et personne ne peut demander à consulter vos renseignements personnels, leur protection étant assurée en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Les données recueillies lors de l’enquête serviront à dépeindre adéquatement la situation qui règne au sein des FC. Elles serviront aussi à concevoir des plans et des politiques en matière de personnel qui permettront aux FC de gérer efficacement leurs ressources humaines.

Veillez donc prendre cinq minutes de votre temps afin de remplir le questionnaire et de vous assurer que vous êtes du nombre!

L’enquête est aussi affichée à l’adresse électronique suivante : [http://hr.dwan.dnd.ca/equity/engraph/selfid\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/equity/engraph/selfid_e.asp). Pour de plus amples renseignements, visitez le site principal consacré à l’équité en matière d’emploi à l’adresse suivante : <http://hr.dwan.dnd.ca/equity> ou composez le numéro sans frais suivant : 1 877 344-4744. ■

### In this issue - Dans ce numéro

- Why are people leaving the CF?  
Pourquoi quitte-t-on les FC?
- Compensation and Benefits deregulated  
Déréglementation en matière de rémunération et d’avantages sociaux
- From shell shock to PTSD: A history of combat stress  
De la psychose traumatique au SSPT : Une historique de stress de combat
- Fire Prevention Week 2001 – Take care when cooking  
Semaine de prévention des incendies 2001 – soyez prudents lorsque vous cuisinez
- Question Corner  
Coin des questions

# Why are people leaving the CF?

**Editor**  
Tina Crouse  
(613) 996-6820

**Graphic Designer**  
Manon Mackey  
(613) 996-9173

If you have any questions, comments or suggestions, send correspondence to:

**Internal E-mail**  
Crouse T@DGPA DPAP0@Ottawa-Hull

**Internet E-mail**  
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

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

**CFPN**  
National Defence Headquarters  
101 Colonel By Drive  
MGen George R. Pearkes Building  
Ottawa ON K1A 0K2

*The Canadian Forces Personnel Newsletter is a publication of the Assistant Deputy Minister (Human Resources-Military). Submissions regarding HR-Mil policy and programs are welcomed. Please contact the editor for submission guidelines.*

**CFPN is available on-line:**  
Intranet <http://hr.dwan.dnd.ca/cfpn>  
Internet <http://www.dnd.ca/hr/cfpn>

**Rédactrice en chef**  
Tina Crouse  
(613) 996-6820

**Infographiste**  
Manon Mackey  
(613) 996-9173

Si vous avez des questions, des commentaires ou des suggestions à formuler, veuillez faire parvenir toute correspondance par :

**Courriel interne**  
Crouse T@DGPA DPAP0@Ottawa-Hull

**Courriel externe**  
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

**Télécopieur**  
(613) 996-7483 ou CSN 846-7483

**BPFC**  
Quartier général de la Défense nationale  
101, promenade Colonel By  
Édifice Mgen George R. Pearkes  
Ottawa ON K1A 0K2

*Le Bulletin du personnel des Forces canadiennes est une publication du Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires). Toute soumission d'article ayant trait aux politiques et programmes sur les RH-Mil est appréciée. Veuillez communiquer avec le rédactrice en chef en ce qui a trait aux lignes directrices de soumission.*

**Le BPFC est disponible :**  
sur intranet <http://hr.dwan.dnd.ca/cfpn>  
sur Internet <http://www.dnd.ca/hr/cfpn>

## Pourquoi quitte-t-on les FC?

Since May, more than 380 people have taken part in focus groups designed to determine reasons why members might be considering leaving the CF. If you are leaving the CF soon or are thinking of leaving, you will have another opportunity to voice your opinion when focus groups come to your base or wing this fall.

Information gathered at these focus groups will be used to overhaul the Canadian Forces Attrition Information Questionnaire (CFAIQ), the primary tool used by researchers at the Directorate of Human Resource Research and Evaluation (DHRRE) to determine the reasons why CF members leave.

The CF as a learning institution has invested a wide range of resources in the continued development of its personnel, which is demonstrated by the high quality and motivation of our military members. For this reason, we are keenly interested in receiving feedback from those of you who are about to leave the CF for other endeavours. Your ideas and suggestions are a key contribution to the strategic HR direction of the CF, particularly for improving policies, procedures and programs related to recruiting and retention.

continued on page 3 >

### What do you think of the CFPN's new look?

If you have any questions, comments or suggestions, send correspondence to:

Internal E-mail: Crouse T@DGPA  
DPAP0@Ottawa-Hull

Internet E-mail:  
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

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

### Que pensez-vous de la nouvelle allure du BPFC?

Si vous avez des questions, des commentaires ou des suggestions, veuillez les faire parvenir à :

Courriel interne : Crouse T@DGPA  
DPAP0@Ottawa-Hull

Courriel externe :  
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

Télé. : (613) 996-7483 ou RCCC 846-7483

Depuis mai dernier, plus de 380 personnes ont participé à des groupes de discussion organisés afin de déterminer les raisons pouvant expliquer pourquoi certains membres peuvent envisager de quitter les FC. Si vous vous apprêtez à quitter les FC ou si vous envisagez cette possibilité, vous aurez une autre occasion cet automne de vous exprimer à ce sujet, lorsque des groupes de discussion débarqueront ou atterriront à votre base.

Les renseignements recueillis au sein de ces groupes de discussion seront utilisés afin de remanier le Questionnaire sur les causes des départs des Forces canadiennes (QCDFC), l'outil principal qu'utilisent les chercheurs du Directeur - Recherche et évaluation en ressources humaines (DRERH) afin de déterminer les raisons expliquant pourquoi certains membres quittent les FC.

En tant qu'établissement d'apprentissage, les FC investissent continuellement des ressources considérables dans le perfectionnement de leur personnel, comme le témoignent la qualité et la motivation des militaires. Pour cette raison, nous sommes vivement intéressés à obtenir la rétroaction de ceux qui sont sur le point de quitter les FC pour accepter d'autres défis. Ainsi, vos idées et suggestions sont très importantes à la direction stratégique des RH des FC, particulièrement dans le but d'améliorer les politiques, les processus et les programmes reliés au recrutement et au maintien des effectifs.

Le premier QCDFC a été élaboré en 1987. Dans le cadre d'une analyse récente des Questionnaires sur les causes des départs des Forces canadiennes qui ont été distribués de 1992 à 1999, il a été possible de déterminer les raisons les plus souvent mentionnées justifiant le départ des FC :

- Accroître la stabilité familiale;
- Éviter la séparation des membres de la famille;
- Retourner aux études;
- Trouver un emploi offrant davantage de défis;
- Profiter d'une pension.

Cependant, depuis la création du QCDFC, «les questions qui y figurent ne reflètent pas les nombreux changements survenus depuis», explique le major Rob Morrow, un agent de recherche au DRERH dont les principaux travaux visent à modifier l'outil de recherche. «Nous avons le Programme de réduction des forces, nous faisons face à une réduction des effectifs et nous constatons une recrudescence spectaculaire de la cadence des opérations et de la cadence du personnel.»

De même, l'ancien QCDFC n'abordait pas suffisamment les préoccupations soulevées par les femmes, particulièrement en ce qui concerne les besoins familiaux. «Étant donné que nous comptons maintenant beaucoup plus de femmes dans le GPM, nous devons davantage tenir compte de ces préoccupations», indique la lieutenant-colonel Janine Knackstedt, chef d'équipe dans le cadre d'une recherche sociopolitique.

suite à la page 4 >

## Are you thinking of leaving the military?

If you did not have the opportunity to express your opinions during focus groups, here's your chance to let us know what you think. DHRRE attrition researchers would like to know why you may be thinking of leaving the CF. In addition, they would like to know what the CF could do to encourage you to serve longer.

Call 1-613-996-6781 or AUTOVON 846-6781 and leave a message with your comments and suggestions. All calls are confidential. This phone number will be in operation until the end of 2001, as a trial. If it proves to be a useful method to collect opinions, it will be extended.

Whether you serve in the Regular Force or the Reserve Force, regardless of the stage you are in your career, you are encouraged to call.

## Envisagez-vous de quitter les Forces?

Si vous n'avez pas eu la chance d'exprimer votre opinion lors de groupes de discussion, nous vous offrons la possibilité de nous faire savoir ce que vous pensez. Des chercheurs du DRERH qui s'intéressent à l'attrition aimeraient connaître les raisons qui pourraient vous inciter à envisager de quitter les FC. De plus, ils souhaiteraient savoir de quelle façon les FC pourraient vous encourager de prolonger votre engagement.

Composez le (613) 996-6778 ou le 846-6778 par l'entremise du système AUTOVON, et veuillez laisser un message contenant vos commentaires et suggestions. Tous les appels sont confidentiels. Ce numéro de téléphone sera en service à titre d'essai jusqu'à la fin de 2001. Si cette méthode visant à recueillir vos commentaires s'avère efficace, nous prolongerons ce service téléphonique.

Que vous serviez la Force régulière ou la Force de réserve, nous vous invitons à composer les numéros susmentionnés, et ce, peut importe votre situation professionnelle.

## CFAIQ – continued from page 2 ►

The original CFAIQ was developed in 1987. A recent analysis of CFAIQ questionnaires submitted between 1992 and 1999 identified the most often-mentioned reasons for leaving the CF:

- to increase family stability;
- to avoid family separations;
- to go back to school;
- to find more challenging work; and
- to capitalize on a pension.

Since the CFAIQ was developed, however, "there have been a number of changes that are not reflected in the questions," said Major Rob Morrow, a research officer at DHREE, who is working to change the research tool. "We've had the Force Reduction Program, downsizing and a dramatic increase in ops tempo and perstempo."

Issues that women raised, particularly family needs, were also not sufficiently addressed in the old CFAIQ. "With more women in more operational MOCs, it's even more of an issue," said Lieutenant-Colonel Janine Knackstedt, team leader for social policy research.

Because of these changes, the research team at DHREE is not confident the reasons given by CF members who left between 1992 and 1999 would be the same reasons given today; thus, the need to revise the CFAIQ.

One of the most important stages of developing a new research instrument is to go out and listen to people's issues and concerns. To that end, sessions have been held in Winnipeg, Edmonton, Valcartier, Gagetown, Aldershot, Ottawa and Halifax. In the next few weeks, more sessions will be held in Kingston, Bagotville, Trenton, Esquimalt, Ottawa and Borden, as well as various Reserve units. "If everything goes well, we will have heard the opinions of about 700 people drawn from a cross-section of CF personnel," Maj Morrow said.

The information gathered will be used in subsequent research on attrition. "Following proper scientific research methods is a big concern for us. We want to make sure the information we give to our senior leaders is sound and reliable because they will use it as a basis for any policy changes," LCol Knackstedt said.

Only about 10 per cent of the people leaving the CF every year filled out the CFAIQ, so rather than just

handing a survey to members as they clear out, the new survey will take a three-pronged approach, LCol Knackstedt said. First, the questionnaire will be given to members at various times during their career, to assess why people are thinking of leaving.

"For example, we see many officers leaving at the 20-year mark," she said. "Instead of giving them the

## "We want to make sure the information we give to our senior leaders is sound and reliable because they will use it as a basis for any policy changes"

questionnaire on their last day when they clear out, when it's too late, we should give it to them at year 10, 15 or 17 and ask what the CF could do to get them to sign up for an Indefinite Period of Service (IPS). This will give us a better understanding of why members think of leaving the military, as well as an opportunity to change what can be changed."

This approach will lead to a larger and more representative sampling of the opinions of CF members, LCol Knackstedt said. The new questionnaire will be available on paper and on the Intranet. "People can log in and anonymously fill out the questionnaire, which goes directly to a data bank," she said. "We won't know who said what, so the member's confidentiality will be maintained. The advantage is that we will be able to analyze results at any

time to get a feel for what people are thinking. If it's on the computer, people can do it quickly. We're hoping it will be more inviting."

Maj Morrow said that the old CFAIQ took half an hour to an hour to complete. "In the age of many surveys, the amount of time it takes to complete a questionnaire is an important issue." The revised survey will take between 15 minutes and a half an hour to complete. "The shorter the survey, the more people will respond," Maj Morrow said.

In addition to this survey, a formal exit questionnaire will also be given to people at the end of their careers because "we'd like to know what happened,"

LCol Knackstedt said.

Finally, units are being encouraged to interview retiring personnel to gain an understanding of why they are leaving. "We've got to take the time to sit down and listen to people who are leaving," LCol Knackstedt said. "This is one last opportunity for members to say what's bothering them and what can be done."

A similar research program is taking place within the Reserves. The Director of Reserves is interested in finding out why people join the Reserves, what people's expectations are and whether or not they have been met and, finally, why people leave the Reserves. Regular Force and Reserve Force focus groups have been conducted simultaneously to minimize unit disruption. ■

The Directorate of Human Resource Research and Evaluation (DHRRE) is responsible for the following:

- Research designed to assist policy development by providing legally defensible, accurate, timely, insightful and user-friendly information on which decisions can be based.
- Evaluation of programs and policies to determine their effectiveness and to compare trends over time and differences between groups, both internal and external to the CF/DND.
- Approval and co-ordination of all personnel research (surveys, questionnaires, focus groups and interviews) conducted on CF personnel and their families and DND personnel by military personnel and civilian academics, consultants and students.
- Maintenance of Personal Information Bank DND/PPE 815, containing over one million records of CF applicants' tests and recruiters' reports. Individuals may request their personal data through: DND co-ordinator, Access to Information and Privacy, National Defence Headquarters, Ottawa, ON K1A 0K2, telephone number 1-888-272-8207.

À cause de ces changements, l'équipe de recherche du DRERH ne croit pas que les raisons fournies par les membres qui ont quitté les FC de 1992 à 1999 sont les mêmes que celles fournies actuellement, d'où la nécessité de réviser le QCDFC.

L'une des étapes les plus importantes lorsqu'il s'agit d'élaborer un nouvel instrument de recherche est d'aller sur le terrain et d'écouter les gens exprimer leurs inquiétudes et leurs préoccupations. Pour ce faire, des séances ont eu lieu à Winnipeg, à Edmonton, à Valcartier, à Gagetown, à Aldershot, à Ottawa et à Halifax. Au cours des prochaines semaines, d'autres séances se tiendront à Kingston, à Bagotville, à Trenton, à Esquimalt, à Ottawa et à Borden, ainsi qu'à diverses unités de la Réserve. « Si tout va bien, nous aurons écouté les opinions d'environ 700 personnes d'un échantillon représentatif du personnel des FC », mentionne le major Morrow.

Les renseignements recueillis seront utilisés dans le cadre de recherches ultérieures portant sur l'attrition. « Il est primordial pour nous de suivre des méthodes de recherche scientifique adéquates. Nous voulons nous assurer que les renseignements que nous

fournissons à nos sous-officiers supérieurs sont exacts et fiables, parce qu'ils les utiliseront à titre de fondement pour toute modification qui sera apportée aux politiques », explique la 1col Knackstedt.

La 1col Knackstedt ajoute que chaque année, seulement environ 10 p. 100 des personnes qui quittent les FC ont rempli le QCDFC. Par conséquent, au lieu du sondage distribué aux membres au moment de leur départ, le nouveau questionnaire favorisera une approche à trois volets. D'abord, celui-ci sera distribué aux membres à différentes périodes au cours de leur carrière afin que l'on puisse tenter d'expliquer pourquoi certains d'entre eux envisagent de quitter les FC.

« Par exemple, de nombreux officiers quittent lorsqu'ils atteignent vingt années de service, explique-t-elle. Au lieu de leur remettre le questionnaire au cours de leur dernier jour de service, alors qu'il est trop tard, nous devrions le leur remettre lorsqu'ils atteignent 10, 15 ou 17 années de service et leur demander, selon eux, ce que pourraient faire les FC pour les inciter à signer un engagement à durée indéterminée (ED Ind). Ainsi, nous aurions un meilleur aperçu des raisons expliquant pourquoi un membre envisage de quitter les Forces, et nous aurions la possibilité de changer ce qui peut l'être. »

Selon la 1col Knackstedt, cette approche permettra d'obtenir l'opinion d'un échantillonnage de membres des FC plus large et plus représentatif. Le questionnaire sera disponible sur copie

papier ainsi que dans l'intranet. « Les membres peuvent entrer en communication et remplir le questionnaire en toute confidentialité. Les données fournies sont directement consignées dans une banque de données, explique-t-elle. L'avantage est que nous serons en mesure d'analyser les résultats tout en préservant la confidentialité du membre. Nous pourrions ainsi analyser les résultats en tout temps afin d'obtenir un aperçu de l'opinion des membres. S'ils utilisent un ordinateur, les membres pourront remplir le questionnaire rapidement. De cette façon, nous espérons qu'ils seront plus disposés à répondre au questionnaire. »

bref, plus les gens y répondront », ajoute le maj Morrow.

Outre le QCDFC, un questionnaire officiel sur les départs sera distribué aux membres à la fin de leur carrière parce que « nous aimerions savoir ce qui s'est passé », signale la 1col Knackstedt.

Enfin, on invite les unités à s'entretenir avec les membres du personnel qui prennent leur retraite afin de mieux comprendre les raisons de leur départ. « Nous devons prendre le temps d'écouter les gens qui quittent les Forces, explique la 1col Knackstedt. Nous offrons ainsi aux membres une dernière chance d'exprimer leurs préoccupations et de proposer des solutions. »

Par ailleurs, on procède actuellement à la mise en œuvre d'un programme de recherche analogue au sein des Réserves. Le directeur des Réserves souhaite ainsi découvrir pourquoi les gens joignent les Réserves, connaître leurs attentes, vérifier s'ils ont ou non été rencontrés, et enfin, déterminer les raisons expliquant leur départ. Pour ce faire, des groupes de discussion ont été organisés simultanément au sein de la Force régulière et de la Force de réserve dans le but de réduire les perturbations dans les unités. ■

## « Nous voulons nous assurer que les renseignements que nous fournissons à nos sous-officiers supérieurs sont exacts et fiables »

Le maj Morrow mentionne qu'il fallait consacrer environ une demi-heure à une heure pour remplir l'ancien QCDFC. « De nos jours, avec les nombreux sondages que l'on effectue, le temps consacré à remplir un questionnaire est un aspect important à prendre en considération. » Ainsi, quinze à trente minutes suffiront pour remplir le nouveau questionnaire. « Plus le questionnaire sera

Les responsabilités de la Direction - Recherche et évaluation en ressources humaines (DRERH) sont les suivantes :

- Effectuer des recherches conçues en vue d'aider à l'élaboration de politiques en fournissant, au moment opportun, de l'information défendable sur le plan juridique, exacte, détaillée et conviviale, sur laquelle il est possible de fonder les décisions.
- Procéder à l'évaluation de programmes et de politiques afin de déterminer leur efficacité, et afin de comparer les tendances relativement au temps et aux différences entre les divers groupes internes et externes du MDN et des FC.
- Approuver et coordonner toutes les recherches effectuées sur le personnel des FC et leurs familles et sur le personnel du MDN (sondages, questionnaires, groupes de discussion et entrevues) par le personnel militaire, des universitaires civils, des conseillers et des étudiants.
- Tenir à jour le Fichier de renseignements personnels MDN/PPE 815 qui contient plus d'un million de registres dans lesquels figurent les examens des candidats et les rapports des recruteurs. Les personnes qui souhaitent obtenir des renseignements personnels doivent s'adresser au coordonnateur du MDN, Accès à l'information et protection des renseignements personnels, Quartier générale de la Défense nationale, Ottawa, Ontario, K1A 0K2, au numéro de téléphone 1 888 272-8207.

Here is proof that you can do anything with duct tape. From left, Maj Dallen Masters, Capt Arni Olafson, Hugh McKay and Ted Skiba from CFB Cold Lake used 80 metres of duct tape to construct a metre-long model of a CF-18, which they entered in a duct tape sculpture competition, sponsored by the creators of the TV comedy The Red Green Show. Fans of the show sent in 140 duct tape sculptures, including a life-sized Elvis and a canoe, hoping to be featured in the upcoming Red Green movie *Duct Tape Forever*. The winner of the competition was a life-sized moose that spouted water out of its nose, but Cold Lake's CF-18 will probably be seen in the movie, as well. The movie is due out in the spring.

Voici la preuve que l'on peut tout faire avec du ruban adhésif. De gauche à droite, le maj Dallen Masters, le capt Arni Olafson, MM. Hugh McKay et Ted Skiba, de la BFC Cold Lake. Ils ont utilisé 80 mètres de ruban adhésif pour construire un modèle de CF-18, d'une longueur de un mètre, qu'ils ont présenté lors d'un concours de sculpture en ruban adhésif organisé par les créateurs de la comédie télévisée The Red Green Show. Les amateurs de la comédie ont présenté 140 sculptures faites de ruban adhésif, dont une sculpture d'Elvis grandeur nature et un canoë, en espérant qu'elles seront utilisées au cours du prochain tournage du film de Red Green intitulé *Duct Tape Forever*. La sculpture gagnante personnifiait un original grandeur nature faisant jaillir de l'eau par ses naseaux, mais le CF-18 de Cold Lake sera aussi probablement utilisé pendant le tournage. La sortie du film est prévue au printemps prochain.



## Compensation and benefits deregulated

The administration of compensation and benefits policies just got easier. As of September 1, the regulations governing CF compensations and benefits, found mostly in Volume III of the Queen's Regulations and Orders (QR&Os) for the Canadian Forces, have been converted into administrative instructions, a move that will reduce the cumbersome bureaucratic process involved in managing policies and procedures.

"This initiative is part of the greater government initiative to simplify and improve management practices," said Al Strynadka, program manager for the Compensation and Benefits Instructions (CBI) project.

The deregulation of compensation and benefits (C&B) QR&Os was made possible by recent amendments to the National Defence Act that transfer all CF C&B policy authority to Treasury Board (TB) and allow these policies to be communicated via instructions, as a more flexible alternative to regulations.

The use of instructions will simplify and greatly reduce staff effort needed to implement C&B changes for CF members and will support the pay simplification process currently being undertaken by the department.

"Instructions are far less rigid as legal instruments than regulations, so you don't have to make a Treasury Board submission to change a comma, correct an editorial mistake or make other non-policy amendments," said Major John Francis, Director General Compensation and Benefits (DGCB) staff officer to the CBI project.

Strynadka and his team worked with 236 QR&Os, eliminating some which were outdated or redundant, to create 210 CBIs. Other C&B QR&Os will remain as regulations, such as those governing pay for military judges and forfeitures and deductions. Every draft CBI was scrutinized by lawyers in D Law Legal Review Services to guarantee legal authority.

Before deregulation, a great deal of paperwork was involved in changing an existing benefit or introducing a new one, both before and after approval. Strynadka said, "We would build submissions, get sign-offs, go to TB for approval and then, when it came back, we then prepared and issued orders."

Under the new system, TB will still set policy, but once the policy is approved, "DGCB will issue the

instruction articulating what it is all about," he said. DGCB will make non-policy amendments and will also control and issue CBIs directly. "The CBIs will be promulgated electronically on the DGCB web sites, so they will be available for use as quickly and efficiently as possible."

"There will be immediacy, as opposed to the way it was before. We're going to eliminate a whole bunch of time and process."

Maj Francis said there will be no changes to the benefits, themselves, through this process, "we will only be changing the form in which policy is promulgated and simplifying the process.

"As for the members, the only impact will be in the form of the instructions and where they are located."

To avoid confusion during the transition to CBIs, the article numbers of the relevant QR&Os have, in most cases, been maintained in the corresponding CBIs. "If you know the number of the repealed QR&O article to which you have previously referred, the replacement CBI will generally be the same number," Maj Francis said.

The CBIs may be accessed directly from the DGCB website, on the Intranet at <http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/cbi> or the Internet at <http://www.dnd.ca/dgcb/cbi>. Links will also be created from the existing Regulations, Orders and Directives (ROD) web site maintained by the Directorate of Information Services (Finance and Corporate Services) to the DGCB web site, and links to all pertinent references contained within QR&O will be amended accordingly.

Hard copies of the CBIs are also being published as publication number A-PS-005-000/AG-001, for those units without computer access. ■

## Déréglementation en matière de rémunération et d'avantages sociaux

L'administration des politiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux est maintenant simplifiée. En effet, depuis le 1er septembre, les règlements régissant la rémunération et les avantages sociaux des FC, que l'on trouve principalement dans le volume III des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), ont été adaptés sous forme de directives administratives, une mesure qui permettra d'alléger le lourd processus bureaucratique de la gestion des politiques et des procédures.

« Cette mesure fait partie intégrante de l'initiative gouvernementale plus importante qui vise à simplifier et à améliorer les pratiques de gestion », explique Al Strynadka, gestionnaire de programme dans le cadre du projet relatif aux Directives sur la rémunération et les avantages sociaux.

La déréglementation des ORFC concernant la rémunération et les avantages sociaux a été possible grâce aux récentes modifications apportées à la Loi sur la défense nationale qui autorisent le transfert du pouvoir en matière de politiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux applicables aux FC au Conseil du Trésor (CT) et qui permettent que ces mêmes politiques soient communiquées sous forme de directives, une solution de rechange aux règlements beaucoup plus souple.

L'utilisation de ces directives simplifiera le travail du personnel et réduira les efforts qu'il doit déployer en vue de mettre en application les modifications apportées à la rémunération et aux avantages sociaux applicables aux membres des FC. De plus, cela appuiera le processus de simplification de la solde que le Ministère met actuellement en pratique.

« Comme instrument juridique, ces directives sont beaucoup moins rigides que le sont les règlements. Ainsi, vous n'avez pas à faire une présentation au Conseil du Trésor si vous souhaitez changer une virgule, corriger une erreur de redaction et apporter des modifications autres qu'aux politiques », indique le major John Francis, directeur général - Rémunération et avantages sociaux (DGRAS) et officier d'état-major dans le cadre du projet relatif aux Directives sur la rémunération et les avantages sociaux.

M. Strynadka et son équipe ont examiné 236 ORFC en éliminant quelques-unes qui étaient désuètes ou redondantes, et ils ont élaboré 210 DRAS. Quant aux autres ORFC concernant la rémunération et les avantages sociaux, elles demeureront des règlements, notamment celles régissant la solde des juges militaires ainsi que les suppressions et les déductions. Chaque DRAS provisoire a été examinée minutieusement par les avocats du Directeur juridique - Services d'examen juridique afin de garantir une autorisation légale.

M. Strynadka signale qu'avant la déréglementation, il était nécessaire de procéder à de nombreux écrits administratifs si l'on voulait modifier un avantage social

existant ou en mettre un autre en vigueur, et ce, avant et après l'approbation des modifications. À ce sujet, il ajoute : « Nous devons préparer des présentations, obtenir une autorisation écrite, puis soumettre ces présentations au CT aux fins d'approbation. Une fois obtenue, nous devons alors préparer puis publier les ordonnances. »

Dorénavant, grâce à ce nouveau système, le CT sera encore responsable d'établir des politiques, mais une fois celles-ci approuvées, « le DGRAS publiera la directive en expliquant de quoi il s'agit exactement », indique-t-il. Le DGRAS apportera les modifications autres que politiques, de même qu'il contrôlera et publiera lui-même les DRAS. « Les DRAS seront promulgués électroniquement dans les sites Web du DGRAS, de sorte qu'elles pourront être mises en application le plus rapidement et le plus efficacement possible. »

« Le processus sera dorénavant instantané, ce qui n'était pas le cas auparavant. De cette façon, nous allons éliminer de nombreuses procédures et épargner un temps précieux. »

Selon le major Francis, le processus ne touchera pas les avantages sociaux en soi : « nous ne modifierons que la façon don't nous promulguons une politique et nous simplifierons le processus. »

En ce qui concerne les membres, les seuls changements touchent la formulation des directives et leur emplacement. »

Afin d'éviter toute confusion au cours de la transition vers les DRAS, les numéros des articles des ORFC pertinents qui correspondent aux DRAS ont été conservés dans la plupart des cas. « Si vous connaissez le numéro de l'article qui a été abrogé dans les ORFC et auquel vous faisiez référence auparavant, la DRAS qui le remplace portera en général le même numéro », explique le major Francis.

Il est possible d'accéder directement aux DRAS à partir du site Web du DGRAS, à l'adresse Intranet <http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/cbi> ou encore à l'adresse Internet <http://www.dnd.ca/dgcb/cbi>. Des liens seront également créés à partir du site Web actuel des Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) tenu à jour par la Direction du service d'information (Finances et services du Ministère) vers le site Web du DGRAS. Conséquemment, on procédera à la modification des liens avec toutes les références pertinentes contenues dans les ORFC.

Par ailleurs, pour les unités n'ayant aucun accès à un ordinateur, des copies papier des DRAS sont également publiées sous le numéro de publication A-PS-005-000/AG-001. ■

# From shell shock to PTSD: A history of combat stress

Shell shock, battle exhaustion, combat stress reaction, post-traumatic stress disorder (PTSD).

The names have changed throughout history, but the problem remains the same: war exposes military personnel to traumatic events that injure the mind as well as the body.

The sounds, smells and sights of war have caused many a soldier to break down in battle, leaving them shaking, stuttering, suffering with paralysis, severe muscle weakness, as well as eye sight and hearing disorders. After battle, some soldiers return home changed, plagued by nightmares and numerous nervous and physical symptoms.

Bill McAndrew and Terry Copp examine the behaviour of soldiers under the extreme stress of war in their 1990 book, *“Battle Exhaustion: Soldiers and Psychiatrists in the Canadian Army, 1939-1945.”*

Their research, based on war records and diaries (most of them forgotten since they were packed away in 1945), shows that combat stress can cause novice and seasoned soldiers alike to breakdown.

McAndrew explains: “...the noise, smell, death, blood, shock of battle caused immediate breakdown in some people. And there were other soldiers with good records who simply burned out over a long period of time.”

Those with an immediate reaction could “lose control and jump out of a trench and run around in the open or lie in a trench sobbing. By the time they presented to the doctors, they’d be dirty and shaking...”

McAndrew, a military historian and former infantryman, says combat stress reaction is as old as combat itself.

“I assume that people have had traumatic stress disorder since people started to hit one another over the head with clubs,” he says.

The ancient Greeks experienced it, and it is clearly documented in historical medical records starting with the American Civil War.

During the First World War, the world witnessed a tidal wave of “shell shock” and “war neurosis” cases. Hundreds of thousands of soldiers

suffered emotional breakdown in battle.

History repeated itself during the Second World War, but this time, such soldiers were diagnosed with “battle exhaustion.” During the Vietnam War, the term “combat stress reaction” was adopted – and is still used today – to describe similar symptoms experienced by modern military personnel.

“PTSD,” a modern term for an age-old phenomenon, describes the anxiety disorder that occurs in veterans long after exposure to the trauma of war.

Officially recognized by the American Psychiatric Association in 1980, PTSD is treated as a legitimate psychiatric disorder caused by exposure to a traumatic event.

Now widely considered a human response to the inhumane events of war, the psychological wounds of war have long been misunderstood.

## Trauma treatment: From punishment to a cup of tea

As documented by Copp and McAndrew, military and medical institutions in Canada and around the world have long debated the causes of combat stress, and whether it should be managed as a medical, morale or disciplinary problem.

During the First and Second World Wars, shell-shocked soldiers on both sides of the battlefield were criticized for what was perceived as cowardice. Others were described as malingerers

looking for a way out of battle. Many more were handled as disciplinary problems and sent to military prison or executed.

After losing about 9,000 Canadians soldiers to shell shock or war neurosis during the First World War, the Canadian Army actively tried, but

continued on page 7 >

## De la psychose traumatique au SSPT : Une historique de stress de combat

Psychose traumatique, épuisement au combat, réaction de stress de combat et syndrome de stress post-traumatique (SSPT).

Au cours de l’histoire, les noms ont changé, mais le problème demeure le même : la guerre expose les militaires à des événements traumatisants qui peuvent avoir des répercussions tant sur le moral que sur le physique.

Les bruits, les odeurs et les visions liés à la guerre ont amené bien des soldats à craquer pendant le combat, les laissant tremblant, bégayant, paralysés, souffrant de faiblesse musculaire, de troubles de la vue et de l’ouïe. Après le combat, certains soldats retournent chez eux, mais ne sont plus les mêmes. Ils sont hantés par des cauchemars et un

grand nombre de symptômes nerveux et physiques.

Dans leur livre publié en 1990 et intitulé *Battle Exhaustion: Soldiers and Psychiatrists in the Canadian Army, 1939-1945*, Bill McAndrew et Terry Copp examinent le comportement des soldats qui font l’expérience du stress extrême lié à la guerre.

Leur recherche, fondée sur des dossiers et des journaux de guerre (le plus souvent oubliés étant donné qu’ils étaient entreposés depuis 1945) montre que le stress dû au combat peut entraîner la dépression nerveuse chez les jeunes soldats et les soldats chevronnés.

M. McAndrew explique : « [...] le bruit, l’odeur, la mortalité, le sang, le traumatisme du combat causaient une dépression nerveuse immédiate chez certaines personnes. D’autres soldats aux dossiers impeccables étaient simplement victimes d’épuisement après une période prolongée. »

Ceux dont la réaction était immédiate pouvaient « perdre contrôle, sortir de la tranchée et courir à découvert ou se coucher dans le fond de la tranchée en sanglotant. Lorsqu’ils se présentaient devant le médecin, ils étaient sales et tremblants [...] ».

M. McAndrew, historien militaire et ancien fantassin, affirme que la réaction de stress de combat est aussi vieille que la guerre même.

« Je crois que les gens connaissent le traumatisme dû au stress depuis qu’ils ont commencé à se frapper les uns les

autres sur la tête à coup de bâton », affirme-t-il.

Les anciens Grecques en ont fait l’expérience, et ce traumatisme est clairement documenté dans des dossiers médicaux historiques qui remontent à la guerre de Sécession.

Pendant la Première Guerre mondiale, le monde a été témoin d’une grande vague de cas de « psychose traumatique » et de « névrose due à la guerre ». Des centaines de milliers de soldats ont été victimes d’une défaillance émotive pendant le combat.

L’histoire se répète pendant la Deuxième Guerre mondiale, mais cette fois, le diagnostic était que ces soldats souffraient d’« épuisement au combat ». Pendant la guerre du Vietnam, le terme « réaction de stress de combat » a été adopté et est encore utilisé de nos jours afin de décrire des symptômes semblables à ceux que connaissent les militaires d’aujourd’hui.

Le terme moderne « SSPT », utilisé pour un phénomène vieux comme le monde, décrit les troubles anxieux que connaissent les anciens combattants longtemps après l’exposition au traumatisme de la guerre.

Le SSPT, officiellement reconnu par la American Psychiatric Association en 1980, est traité à titre de trouble psychiatrique justifié par l’exposition à des événements traumatisants.

Aujourd’hui généralement considérées comme une réaction humaine à des événements inhumains, les blessures psychologiques liées à la guerre ont longtemps été mal comprises.

## Traitement des traumatismes : du châtimement à la tasse de thé

Comme M. Copp et McAndrew l’ont documenté, les institutions militaires et

suite à la page 7 >

**PTSD – continued from page 6 ►**

failed, to prevent the same problem during the Second World War. Their strategy was to screen out potential problem cases through personnel selection and to evacuate severe cases for treatment during battle.

However, medical advances, coupled with a serious manpower shortage, forced a change in the medical and military response to battle exhaustion.

Doctors first attributed the problem to physical causes, believing that shellfire caused lesions to the brain – hence the term “shell shock” adopted by British psychologist Charles Myers during the First World War.

But this theory was eventually dismissed when military doctors learned that the physical symptoms – shaking, stuttering, chest pain, sight and hearing loss – had no apparent physical cause. This evidence led to a medical breakthrough: the understanding that the mind converted the fears, terrors and traumatic memories of warfare into debilitating physical symptoms.

Immediate or “forward treatment” as close as possible to the front lines – a medical approach that continues today – was adopted as a realistic and humane response to stresses of war.

“The idea was that you got to people as quickly as possible, as close to the front lines as possible. You took them out of immediate danger, you gave

them rest, a cup of tea, reassurance, sometimes sleep, sometimes chemical narcotics to help them if they couldn’t sleep on their own. Then, send them back within 48 hours to their unit. They found that was an effective way to treat a lot of patients,” says McAndrew.

The common-sense principles of forward treatment were adopted during the First World War, then forgotten and rediscovered late in the Second World War when psychiatric casualties rose to epidemic proportions.

Too little, too late to prevent 10,000 Canadian battle exhaustion casualties – mostly infantrymen – and the Canadian Army’s 1944 manpower shortage.

McAndrew’s message: while we can’t change history, we can learn from it, build better policy and help heal the invisible but enduring wounds of war.

“Fellow Canadians – our fathers, our grandfathers, our uncles – faced this [battle exhaustion]. Knowing this happened in the past could be comforting to people today,” says McAndrew.

*This is the first in a three-part series by Anne Boys. In the next issue, the current prevalence rates and treatments of deployment-related illnesses, such as PTSD, will be examined. ■*

**SSPT – suite de la page 6 ►**

médicales du Canada et du monde entier ont longtemps discuté des causes du stress de combat et se sont interrogés s’il fallait le traiter comme un problème médical, moral ou disciplinaire.

Pendant la Première Guerre mondiale et la Deuxième Guerre mondiale, on critiquait les soldats des deux camps qui étaient victimes de psychose traumatique, ce qui à l’époque était considéré comme un signe de lâcheté. On décrivait d’autres soldats comme des fainéants qui cherchaient à éviter le combat. Beaucoup d’autres étaient traités comme des cas de problèmes disciplinaires et étaient envoyés à la prison militaire ou exécutés.

Après avoir perdu environ 9 000 soldats canadiens pendant la Première Guerre mondiale en raison d’une psychose traumatique ou d’une névrose due à la guerre, l’Armée canadienne a essayé activement de prévenir le même problème pendant la Deuxième Guerre mondiale, mais en vain. Leur stratégie était de trier les cas qui pouvaient présenter un problème pendant la sélection du personnel et d’évacuer les cas graves pendant le combat aux fins de traitement.

Toutefois, les progrès dans le domaine médical de même qu’une pénurie de main-d’œuvre ont forcé les médecins et les militaires à changer d’intervention en ce qui concerne l’épuisement au combat.

Les médecins ont tout d’abord attribué le problème à des causes physiques, croyant que les coups de feu causaient des lésions au cerveau, d’où le terme « shell shock » (commotion due à des éclatements d’obus) adopté par le psychologue britannique Charles Myers pendant la Première Guerre mondiale.

Cependant, cette théorie a finalement été écartée lorsque les médecins militaires ont découvert que les symptômes physiques, soit le tremblement, le bégaiement, la douleur à la poitrine, la perte de la vue et de l’ouïe, n’avaient apparemment aucune cause physique. Cela a conduit à une autre découverte

médicale : on a compris que le cerveau transformait les peurs, les terreurs et les souvenirs traumatisants de la guerre en des symptômes physiques débilissants.

On a alors adopté une intervention humaine et réaliste aux traumatismes dus à la guerre, le traitement immédiat ou « traitement reconnu » le plus près possible des premières lignes, une approche médicale encore utilisée de nos jours.

Selon M. McAndrew, « le principe était de s’occuper des gens le plus vite possible, le plus près possible des premières lignes. On les éloignait du danger immédiat, leur accordait du repos, leur offrait une tasse de thé, les rassurait, les laissait parfois dormir ou leur donnait de temps à autre des narcotiques pour les aider à dormir s’ils

n’arrivaient pas à le faire. Ensuite, on les renvoyait à leur unité en moins de 48 heures. On considérait que c’était là un moyen efficace de traiter beaucoup de patients. »

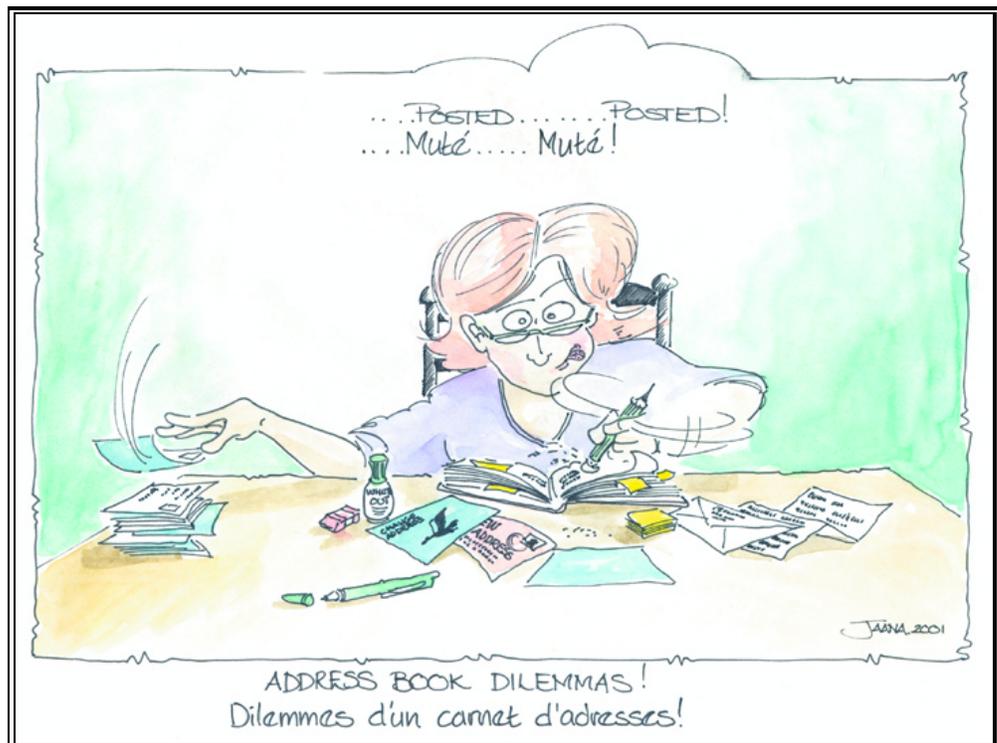
Les principes de sens commun liés au traitement reconnu ont été adoptés pendant la Première Guerre mondiale; ils ont ensuite été oubliés et découverts de nouveau tard pendant la Deuxième Guerre mondiale lorsque les pertes dues à des problèmes psychiatriques ont atteint des proportions épidémiques.

Cette solution était trop peu et arrivait trop tard pour prévenir les 10 000 cas canadiens d’épuisement au combat, pour la plupart des fantassins, et la pénurie de main-d’œuvre au sein de l’Armée canadienne en 1944.

Le message de M. McAndrew est le suivant : « Bien qu’il soit impossible de changer le cours de l’histoire, nous pouvons en tirer des leçons, élaborer de meilleures politiques et aider à guérir les blessures de guerre qui peuvent être imperceptibles, mais durables. »

« Canadiennes et Canadiens, nos pères, nos grands-pères, nos oncles ont dû affronter cet épuisement au combat. Le fait de savoir que cela s’est produit dans le passé pourrait être réconfortant pour les gens aujourd’hui », affirme M. McAndrew.

*Il s’agit ici de la première partie d’une série de trois articles par Anne Boys. Dans le prochain numéro, elle examinera le taux de prévalence actuel et les traitements relatifs aux maladies liées au déploiement, telles que le SSPT. ■*



## Fire Prevention Week 2001 – Take care when cooking

Fires in military quarters have claimed the lives of three people this year. One of these fires, in which two people died, started when a pot was left unattended on the stove.

Cooking fires are the number one cause of home fires and home fire injuries. Between 1990 and 1999, there were an average of 35 fires in married quarters annually. In 1999, eight of the fires reported in MQs started in the kitchen.

When cooking:

- never leave food on the stovetop unattended and keep a close eye on food in the oven.
- keep cooking areas clean and clear of combustibles such as potholders, towels, rags, drapes and food packaging.
- wear short, close fitting or tightly rolled sleeves. Loose clothing can dangle onto stove burners and catch fire.

Should a fire start in your home, being able to get out quickly is key to preventing injuries and death. You should also install at least one smoke alarm on each level of your home and in or near all sleeping areas. Smoke alarms should be tested once a month and batteries replaced once a year or when the alarm beeps, warning that the battery is low.

Every household should develop and practice a home fire escape plan that includes two ways out of every room and an outside meeting place.

During Fire Prevention Week, October 7 to 13, take a few minutes to check your home for possible fire hazards by completing the Home Fire Safety Checklist, located at <http://www.firepreventionweek.org>. ■

## Semaine de prévention des incendies 2001 – Soyez prudents lorsque vous cuisinez

Des incendies qui ont éclaté dans des quartiers militaires ont ravi la vie de trois personnes cette année. L'un d'entre eux, dans lequel deux personnes ont trouvé la mort, a pris naissance alors qu'un chaudron avait été laissé sans surveillance sur la cuisinière.

Les feux de cuisson sont l'une des nombreuses causes d'incendie dans les résidences et de blessures par le feu. De 1990 à 1999, environ 35 incendies se sont déclarés dans les logements familiaux chaque année. En 1999, parmi les incendies survenus dans les logements familiaux, huit d'entre eux avaient pris naissance dans la cuisine.

Alors, lorsque vous cuisinez :

- Ne laissez jamais de nourriture sans surveillance sur la cuisinière et jetez régulièrement un œil sur les plats que vous cuisinez au four.
- Veillez à ce qu'il n'y ait aucun combustible, tel que des poignées, des serviettes, des chiffons, des rideaux ou des emballages de produits alimentaires, près de la surface de cuisson.
- Portez des chandails ou des chemises à manches courtes, ajustées ou bien roulées. Les vêtements amples peuvent pendiller au-dessus des brûleurs de la cuisinière et s'enflammer rapidement.

Si un incendie se déclare dans votre domicile, faites en sorte de pouvoir sortir rapidement afin d'éviter d'être blessé ou de mourir. Vous devriez installer au moins un détecteur de fumée à chaque étage de votre maison ou près des chambres à coucher. Vous devriez également mettre vos détecteurs de fumée à l'essai une fois par mois et remplacer les batteries tous les ans ou lorsque le détecteur émet un signal sonore, ce qui indique que la pile est faible.

Chaque maisonnée devrait préparer un plan d'évacuation en cas d'incendie et se soumettre à cet exercice. Ce plan devrait en outre comporter deux façons de sortir de chaque pièce et un lieu de rassemblement à l'extérieur.

Au cours de la semaine de prévention des incendies, qui aura lieu du 7 au 13 octobre, prenez quelques minutes pour inspecter votre demeure en vue de détecter de possibles risques d'incendie en vous aidant de la liste de contrôle de sécurité-incendie à domicile (Home Fire Safety Checklist – en anglais seulement) que vous pouvez vous procurer à l'adresse suivante : <http://www.firepreventionweek.org>. ■

## Question Corner / Coin des questions

**Question:** I am inquiring as to why members of the Forces are not entitled to provincial health care. I'm a master-corporal employed in the capital region and would like to know why I can't get an Ontario Health card and pick where I go and who I see when I have a medical concern. I could when I was in Valcartier, but I was denied that right in Ontario. Why? I pay the same amount of taxes as the guy next door. He can choose from over thirty thousands doctors and two hundred thousand clinics and hospitals. Why can't I?

**Answer:** The Department of National Defence (DND) is legally bound to provide for the health care needs of Canadian Forces (CF) members, whether at home or abroad. The CF health care mandate is to provide the health care support necessary to maintain a multi-purpose, deployable, combat-capable force across the full spectrum of military scenarios. The legal basis for this mandate is entrenched in the *Constitution Act* of 1867 which specifies that matters related to defence, including health care provided to CF members, falls within the jurisdiction of the Federal Government. In addition, the *Canada Health Act*, which came into effect on April 1, 1984, specifically excludes CF members from the definition of insured persons for whom health services are provided under provincial health care plans. In essence, this means that CF members are not entitled to receive a provincial health care card. This is enforced in all provinces except Quebec. The Government of Quebec has decided to offer health care cards to CF members who reside in the province.

Despite the fact that CF members in Quebec have a provincial health care card, they still fall under the same policies and regulations as the rest of the CF. This means they are expected to report to their supporting CF medical facility for all of their health care needs, other than for medical emergencies where the closest, most applicable civilian facility should be used. Only through a co-ordinated effort can your CF health care providers ensure that all of your health care needs are dealt with in a timely and integrated fashion.

CF members have also been issued a health care card that allows them to access provincial health care services during periods when they are unable to report to their local medical facility. The card allows for direct payment of services, thereby eliminating the need for the CF member to pay for the service directly. A convenient way to obtain medical or dental information, particularly during silent hours or when you are away from your normal place of duty, is to call the Canadian Forces Health Information Line at 1-877-MED DENT (1-877-633-3368). The CF Health Information Line is a toll-free service provided 24 hours a day, seven days a week. The experienced emergency room nurses who will answer your call can provide general health advice or direct you to military or civilian health care providers anywhere in Canada.

**Question :** J'aimerais savoir pourquoi les membres des Forces n'ont pas droit aux soins de santé provinciaux. Je suis caporal-chef et je travaille dans la région de la capitale nationale et j'aimerais savoir pourquoi je ne peux pas obtenir la carte santé de

l'Ontario et décider où je vais et qui je consulte lorsque j'ai un problème de santé. Je pouvais le faire lorsque j'étais à Valcartier, mais je n'ai pas le droit d'en faire autant en Ontario. Pourquoi? Je paye les mêmes taxes que mon voisin. Il peut choisir parmi 30 000 médecins et 200 000 cliniques et hôpitaux. Pourquoi ne puis-je pas en faire autant?

**Réponse :** Le ministère de la Défense nationale (MDN) est tenu par la loi d'offrir des soins de santé aux membres des Forces canadiennes (FC), qu'ils soient au pays ou à l'étranger. Le mandat des FC en soins de santé est d'offrir un soutien aux soins de santé nécessaire au maintien d'une force universelle, déployable et prête au combat pour toute la gamme des scénarios militaires. Le fondement juridique de ce mandat est inscrit dans la *Loi constitutionnelle* de 1867 qui spécifie que les questions liées à la défense, y compris les soins de santé offerts aux membres des FC, sont de compétence fédérale. De plus, la *Loi canadienne sur la santé*, qui est entrée en vigueur le 1er avril 1984, exclut spécifiquement les membres des FC de la définition des personnes assurées à qui les soins de santé sont offerts selon les régimes d'assurance-soins médicaux provinciaux. Essentiellement, cela signifie que les membres des FC ne peuvent pas obtenir de carte provinciale relative aux soins de santé. Cette règle s'applique dans toutes les provinces, sauf le Québec. Le gouvernement du Québec a décidé d'offrir des cartes relatives aux soins de santé aux membres des FC résidant dans la province.

Bien que les membres des FC au Québec aient une carte provinciale relative aux soins de santé, ils sont soumis aux mêmes

politiques et règlements que tout le reste des FC. Cela veut dire qu'ils doivent se présenter à leur clinique des FC pour tous leurs besoins de santé autres que les urgences médicales, pour lesquelles ils doivent se rendre à l'établissement civil applicable le plus près. C'est seulement grâce à un effort coordonné que les fournisseurs de soins de santé des FC peuvent s'assurer de répondre à tous vos besoins en santé de façon opportune et intégrée.

Les membres des FC ont reçu une carte relative aux soins de santé qui leur donne accès aux services de soins de santé provinciaux lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de se présenter à leur clinique locale. Cette carte permet le paiement direct des services, ce qui signifie que le membre des FC n'a pas besoin de payer directement pour les services. Une bonne façon d'obtenir des renseignements médicaux ou dentaires, surtout durant les périodes en dehors des heures de travail où lorsque vous n'êtes pas dans votre lieu de travail habituel est d'appeler la Ligne info-santé des Forces canadiennes au 1-877-MED DENT (1-877-663-3368). La Ligne info-santé des FC est un service gratuit offert 24 heures par jour, sept jours par semaine. Des infirmières ayant de l'expérience en salle d'urgence répondront à votre appel et pourront vous donner des conseils généraux sur la santé ou vous diriger vers des fournisseurs de soins de santé militaires ou civiles partout au Canada.