

## General pay increases Des augmentations générales de solde

On October 10, Minister of National Defence Art Eggleton announced economic pay increases of 2.5 per cent for non-commissioned members, general service officers, medical and dental second-lieutenants and lieutenants and CF pilots at the rank of lieutenant-colonel and below, and two per cent for legal officers, below the rank of colonel. These pay increases will be effective from April 1, 2000.

General service officers (GSOs), pilots and medical and dental 2Lts and Lts will also receive a pay increase of 0.49 per cent to reflect an increase to the portion of their base pay that deals with acting pay.

Non-commissioned members (NCMs) will receive a similar increase of 0.22 per cent and a benchmark adjustment of 0.513 per cent. This adjustment is the result of a review that took into account changes that have

[continued on page 2 >](#)

Le 10 octobre, le ministre de la Défense nationale Art Eggleton a annoncé des augmentations de solde de 2,5 p. 100 pour les militaires du rang, les officiers du service général, les slt et lt médecins et dentistes et les pilotes des FC jusqu'au grade de lieutenant-colonel inclusivement, et de 2 p. 100 pour les avocats militaires de grade inférieur à celui de colonel. Ces augmentations de solde seront rétroactives au 1<sup>er</sup> avril 2000.

Les officiers du service général (OSG), les pilotes et les slt et lt médecins et dentistes recevront aussi une augmentation de solde de 0,49 p. 100 afin de refléter la portion de leur

solde de base qui traite de la solde intérimaire.

Les militaires du rang (MR) recevront un rajustement de solde intérimaire semblable de 0,22 p. 100 et un rajustement des postes repères de 0,513 p. 100. Ce rajustement est le résultat d'une révision qui tient compte de modifications ayant eu lieu dans les postes militaires et civils à la suite de changements structurels, changements de rôle, la mise en place de nouvelles technologies, etc. De concert avec les modifications apportées aux provisions de rang intérimaires annoncées en juin, ces rajustements traitent de l'initiative ayant trait à la qualité de vie en fournissant une solde intérimaire aux OSG et aux MR. Les dispositions

[suite à la page 2 >](#)

## Directorate of Pay Policy Development / Directeur politique et développement (solde)

### Pay comparability in the Canadian Forces Comparabilité de la rémunération dans les Forces canadiennes

Pay, a subject near and dear to the hearts of all, is a topic of much discussion among CF members. While all of us have opinions about pay and most of us have ideas about how rates should be improved, few of us really

understand the factors that determine what we are paid or the method of calculating the deposit we find twice a month in our bank accounts.

[continued on page 2 >](#)

La rémunération est un sujet qui nous touche tous de près et qui nous tient à cœur. En fait, elle fait l'objet de nombreuses conversations parmi les membres des FC. Bien que nous ayons tous des opinions sur la rémunération et que nous ayons tous des idées faites sur la façon dont les taux devraient être améliorés, peu d'entre nous comprenons les facteurs qui viennent déterminer notre taux de rémunération ou la façon de calculer la somme qu'on dépose deux fois par mois dans notre compte de banque.

En général, la rémunération des militaires est fondée sur le principe de la comparabilité de la rémunération entre les membres des FC et la fonction publique (FP). Dans l'ensemble, la comparabilité de la rémunération permet aux membres des FC de tirer profit des résultats de la négociation collective de la FP. Les augmentations dans la rémunération de la FP sont incorporées aux taux de rémunération des FC.

À la fin des années 70, le Conseil du Trésor, agissant comme « employeur » tant

des FC que de la FP, a introduit la méthode de l'analyse de la rémunération totale (RT) pour la rémunération et les indemnités. L'analyse de la RT sert à comparer la rémunération globale et les indemnités disponibles pour un groupe d'employés, relativement à un autre groupe. Dans le cas présent, la rémunération globale et les indemnités des membres des FC sont comparées à celles des membres de la fonction publique.

En se servant de l'analyse de la RT, la solde n'est qu'un des nombreux éléments de la rémunération. D'autres éléments comprennent notamment les pensions, l'indemnité de départ, la rémunération d'intérim, le travail supplémentaire, les services de soins médicaux et dentaires, de même que les heures travaillées – p. ex., les vacances, les congés de maladie et les heures de travail. Présentement, les FC utilisent deux modèles de RT, un pour les militaires du rang (MR) et l'autre, pour les officiers du service général (OSG) et les pilotes sous le rang de colonel.

[suite à la page 2 >](#)

#### In this issue / Dans ce numéro:

- > **Standard Monthly Pay Rates for 2000 Pay Raise**  
Taux de solde mensuels standard depuis l'augmentation de solde en 2000
- > **Revised Rates for Environmental Allowances**  
Taux révisés des indemnités d'environnement
- > **How many Incentive Pay Categories do you really want?**  
Combien de catégories de prime de rendement voulez-vous réellement?
- > **Important tax considerations for spouses of CF members departing Canada or living outside Canada**  
Considérations d'ordre fiscal importantes pour les conjoints des militaires des FC présentement à l'étranger ou devant s'y rendre
- > **Reserve Force Pension Plan**  
Régime de pension pour les réservistes
- > **CF Leave Policy**  
Politique de congé des FC
- > **Pensioners Dental Services Plan**  
Régime de services dentaires pour les pensionnés
- > **Helping members reunite with family**  
Aider les membres à se réunir avec leur famille
- > **IRPP duplication fixed**  
PPRI recoupement éliminé
- > **Travel policies revamped**  
Révision des politiques concernant les voyages
- > **Non-duty travel discounts**  
Rabais sur les voyages à des fins non militaires
- > **Medically speaking...**  
D'un point de vue médical...
- > **Privacy an important role in MFRC operations**  
Le respect des renseignements personnels est important dans les CRFM

**Pay increase - continued from page 1** ➤

occurred in military and public service occupations as a result of structural changes, changing roles, the introduction of new technology, etc. Environmental allowances, which recognize hazardous or difficult conditions of service, will also increase. The adjustments to acting pay provide acting pay comparability with the public service. In conjunction with changes to acting rank provisions announced last June, these adjustments address the QOL initiative providing acting pay for GSOs and NCMs. Work is underway to provide an acting pay benefit to senior (colonel and above) and specialist officers.

In addition to their pay increase, legal officers (LCol and below) will receive a military factor equal to that of GSOs as part of their base pay.

As part of the department's ongoing efforts to bolster the ranks of the CF medical officer corps, the medical recruitment allowance has been significantly increased effective November 1. It is expected that this increase will attract qualified physicians to the CF and therefore enhance the medical care provided to CF members and the level of support to operations. ■

**Augmentations de solde - suite de la page 1** ➤

d'une prestation de solde intérimaire pour les officiers supérieurs (colonel et au-dessus) et spécialistes sont en voie de développement.

En outre du rajustement économique, les avocats militaires (LCol et en dessous) recevront un facteur militaire égal à celui des OSG qui fera partie de leur solde de base.

Faisant suite aux efforts déployés par le ministère pour accroître les rangs des officiers médecins des FC,

l'allocation de recrutement médical a été augmentée substantiellement en date du 1er novembre. Nous anticipons que cette augmentation attirera des médecins qualifiés aux FC, ce qui devrait accroître les soins de santé qu'on offre aux militaires des FC, ainsi que le niveau du soutien des opérations. ■

**Pay comparability - continued from page 1** ➤

In general, military pay is determined through the principle of pay comparability between the CF and the Public Service (PS). Basically, pay comparability allows CF members to benefit from the results of PS collective bargaining. That is, negotiated PS pay increases are incorporated within the CF pay rates.

In the late '70s, Treasury Board, acting as the "employer" for both the CF and the PS, introduced the total compensation (TC) analysis approach to pay and benefits. TC analysis is used to compare the total compensation and benefits available to one group of employees relative to another. In this case, the total compensation and benefits of CF members is compared to those of members of the Public Service.

Using the TC analysis, pay is only one of many components of

compensation. Other elements include such things as pensions, severance pay, acting pay, overtime, medical and dental services and "time worked" – including annual leave, sick leave and hours of work. Currently, the CF runs two TC Models, one for NCMs and one for General Service Officers (GSOs) and pilots below the rank of colonel.

As an initial step in establishing CF/PS comparability, the work performed by CF members is directly compared to that performed by members of the PS. This task is made more difficult due to a fundamental difference in the way in which military and civilian positions are valued. In the PS and most other civilian organizations, individuals are compensated based on the "evaluated worth" of their specific job or position within the organization. In CF, like most militaries, members are

compensated based on the "team concept" – the average value of the work performed by all members of the military at each rank and, where appropriate, military occupational classification (MOC).

Using the team concept, everyone in a particular rank/MOC receives the same basic compensation. The logic for adopting the team concept is simple. While civilians usually are appointed to a specific position and remain in that position until they decide to change jobs, such is not the case for the military. CF members are posted every three to five years and within a single posting members often have two or even three different jobs, each of which could be valued differently. If military jobs were individually valued, members would experience frequent and dramatic pay fluctuations – not through choice, but through the demands of their military service. This would place an unfair financial burden on military members and their families.

In addition to the CF/Public Service job comparisons, the current TC model includes the comparison of nine salary-related benefits and nine non-salary related benefits. (For a complete list of TC elements, see table below.) While most of the benefits are relatively equal between the CF and PS components, three salary-related components stand out – overtime, the military factor and CF posting allowance.

With respect to overtime, the CF, like most militaries, does not pay members on an individual basis for overtime worked. Instead, the team concept is applied and a standard overtime "premium" is included in the TC calculations. This premium is paid throughout the entire career. For NCMs, the premium is set at six per cent and for General Service

Officers/pilots, it is four per cent. The rationale for the difference is that many of the PS officer equivalents work overtime for which they are not compensated.

The CF posting allowance is a benefit available to the CF but not the PS. Accordingly, it is factored into the TC model as an approximate one per cent "draw-down" (reduction) on the military pay in comparison with the PS pay.

Some form of military factor is commonly used by governments to compensate their military members for conditions of service that are very different from those normally encountered by civilian groups. A 3.5 per cent military factor was first introduced in 1971. The factor was raised to four per cent in 1974. The Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) Report to the Government in 1998 recommended "that the Department of National Defence immediately review the military factor to ensure that both the criteria and the values assigned reflect the uniqueness of military service." The task was undertaken as part of the Quality of Life initiative and, in 1999, a revised military factor of 7.5 per cent for NCMs and 6.5 per cent for GSOs and pilots was included in the TC calculations.

**continued on page 3** ➤

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 KIA 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 Trépanier

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 KIA 0K2

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

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

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

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

**Conception graphique :**  
Manon Trépanier

HRPA2000-029

COMPONENTS OF MILITARY FACTOR	Non-Commissioned Members	General Service Officers
♦ Personal limitations and liabilities	3.0%	2.5%
♦ Separation from family	2.5%	2.0%
♦ Posting turbulence	2.0%	2.0%
<b>TOTAL VALUE OF MILITARY FACTOR</b>	<b>7.5%</b>	<b>6.5%</b>

The CF's compensation and benefits package must take into consideration the very real organizational and cultural differences between the CF and the PS. Establishing total compensation comparability with the Public Service is a complex process, but the aim is simple. The system must effectively value the work that CF members do and, at the same time, provide fair compensation for the conditions or special conditions to which members are exposed by virtue of their employment within the CF. ■

TOTAL COMPENSATION ELEMENTS	
<u>SALARY RELATED</u>	<u>NON-SALARY RELATED</u>
Pension	Provincial health care
Disability insurance	Supplementary health
Severance pay	Dental care
Acting pay	Total days worked
Overtime pay	Annual leave
Extra-duty premiums	Statutory holidays
Military factor	Sick leave
Posting allowance	Christmas/New Years' Leave
Environmental allowances	Personal leave

**Comparabilité de la rémunération - suite de la page 1 ➤**

La première étape de la comparabilité entre les FC et la FP consiste à comparer directement le travail effectué par les membres des FC à celui des membres de la FP. Il ne s'agit pas toutefois d'une tâche facile en raison de la différence fondamentale dans la méthode d'évaluation des postes militaires et des postes civils. Dans la FP et dans la plupart des autres organisations civiles, la rémunération des employé(e)s est fondée sur leur poste particulier occupé dans l'organisation. Dans la plupart des forces armées, y compris les FC, la rémunération des membres repose sur le concept d'équipe. Ainsi, à l'aide du concept d'équipe, on détermine la valeur moyenne du travail effectué par tous les membres d'un rang particulier, et dans certains cas, d'un code de groupe professionnel militaire (CGPM), et tous les membres de ce rang ou du CGPM reçoivent la même rémunération de base.

Laquelle on a adopté le concept d'équipe est simple. Les civils occupent habituellement un poste particulier jusqu'à ce qu'ils décident de changer d'emploi, mais cela est tout autre pour les militaires. Nous nous attendons à changer d'affectation aux trois à cinq ans, par choix ou non. De plus, dans une même affectation, il se peut que l'on occupe deux ou même trois emplois différents qui pourraient tous avoir une valeur différente. Si les emplois militaires étaient évalués individuellement, les membres connaîtraient des fluctuations salariales fréquentes et draconiennes – et non pas par leur propre choix, mais à cause des exigences du service militaire. De telles fluctuations constitueraient un fardeau financier injuste placé sur les membres et sur leurs familles.

En plus de l'analyse des postes des FC et de la FP, le modèle actuel de RT comprend la comparaison de neuf avantages salariaux et de neuf avantages non salariaux. (Veuillez vous reporter au tableau figurant ci-dessous pour obtenir la liste complète des éléments de RT). Bien que la majorité

des avantages soient relativement égaux entre les éléments des FC et de la FP, trois éléments d'avantages salariaux se détachent des autres – le temps supplémentaire, le facteur militaire et l'indemnité d'affectation des FC.

En ce qui concerne le temps supplémentaire, les FC, à l'instar de la plupart des forces armées, ne rémunèrent pas ses membres sur une base individuelle pour le temps supplémentaire effectué. Elles utilisent plutôt le concept d'équipe et incluent une « majoration » normalisée pour le travail supplémentaire dans les calculs de la RT. Cette majoration est payée tout au long de la carrière du membre. Pour les MR, la majoration est établie à 6 p. 100, et pour les OSG/pilotes, à 4 p. 100. Cette différence s'appuie sur le fait que bon nombre de fonctionnaires équivalents de la fonction publique travaillent des heures supplémentaires pour lesquelles ils ne sont pas rémunérés.

L'indemnité d'affectation des FC est un avantage qui est disponible pour les membres des FC et non pour les fonctionnaires de la FP. Par conséquent, le modèle de RT tient compte de cet élément

comme étant une « réduction » d'environ 1 p. 100 de la rémunération militaire, en comparaison avec la rémunération des employés de la fonction publique.

Les gouvernements utilisent souvent une certaine forme du facteur militaire, afin de rémunérer les militaires pour des conditions de service qui diffèrent grandement de celles que rencontrent normalement les civils dans des emplois comparables. Un facteur militaire de 3,5 p. 100 a d'abord été introduit en 1971. Ce facteur a été augmenté à 4 p. 100 en 1974. Dans son rapport en 1998 au gouvernement, le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) a recommandé : « Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire[...] ». Cette tâche a été entreprise dans le cadre de l'initiative de la Qualité de vie et, en 1999, on a inclus, dans les calculs de RT, un facteur militaire révisé de 7,5 p. 100 pour les MR et de 6,5 p. 100 pour les OSG et les pilotes.

ÉLÉMENTS DU FACTEUR MILITAIRE	Militaires du rang	Officiers du service général
♦ Responsabilités et restrictions personnelles	3,0 %	2,5 %
♦ Séparation du reste de la famille	2,5 %	2,0 %
♦ Perturbations liées aux affectations	2,0 %	2,0 %
<b>VALEUR TOTALE DU FACTEUR MILITAIRE</b>	<b>7,5 %</b>	<b>6,5 %</b>

La rémunération et les indemnités des membres des FC doivent tenir compte des différences organisationnelles et culturelles bien réelles qui existent entre les FC et la FP. Établir la comparabilité de la rémunération totale par rapport à la fonction publique est un processus complexe, mais le but est assez simple. Le système doit évaluer de façon efficace le travail effectué par les membres des FC et, en même temps, accorder une rémunération équitable pour les conditions, ou les conditions particulières, auxquelles les membres sont exposés en raison de leur emploi auprès des FC. ■

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE	
<u>ÉLÉMENTS LIÉS À LA RÉMUNÉRATION</u>	<u>ÉLÉMENTS NON LIÉS À LA RÉMUNÉRATION</u>
Pension	Régime provincial d'assurance-maladie
Assurance-invalidité	Régime d'assurance-maladie supplémentaire
Indemnité de départ	Régime d'assurance dentaire
Rémunération d'intérim	Total de jours travaillés
Rémunération de temps supplémentaire	Congés annuels
Rémunération pour tâches supplémentaires	Congés statutaires
Facteur militaire	Congés de maladie
Indemnité d'affectation	Congés de Noël et du Jour de l'an
Indemnité liée à l'environnement	Congés pour raisons personnelles

**Standard Monthly Pay Rates for 2000 Pay Raise / Taux de solde mensuels standard depuis l'augmentation de solde en 2000**

<b>RANK</b>	<b>GRADE</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>
Private/Able seaman	Soldat/Matelot de 2e classe	1,968	2,891
Corporal/Leading seaman	Caporal/Matelot de 1re classe	3,307	3,497
Master corporal/Master seaman	Caporal-chef/Matelot-chef	3,445	3,635
Sergeant/Petty officer 2nd class	Sergent/Maitre de 2e classe	3,799	3,954
Warrant Officer/Petty officer 1st class	Adjudant/Maitre de 1re classe	4,233	4,391
Master Warrant Officer/Chief petty officer 2nd class	Adjudant-maitre/Premier maitre de 2e classe	4,671	5,184
Chief Warrant Officer/Chief petty officer 1st class	Adjudant-chef/Premier maitre de 1re classe	5,184	5,401
Officer Cadet	Élève-officier	1,130	1,203
2nd Lieutenant/Acting sub-lieutenant	Sous-lieutenant/Sous-lieutenant intérimaire	3,240	3,240
Lieutenant/Sub-lieutenant	Lieutenant/Sous lieutenant	3,288	4,251
Captain/Lieutenant	Capitaine/Lieutenant	4,476	5,917
Major/Lieutenant-commander	Major/Lieutenant-commander	6,053	6,788
Lieutenant-colonel/Commander	Lieutenant-colonel/Commander	7,016	7,466

**Revised Rates for Environmental Allowances / Taux révisés des indemnités d'environnement**

<b>Allowance/ Indemnité</b>	<b>Years of accumulated eligible service/Temps de service admissible accumulé</b>	<b>Monthly rate/ taux mensuel</b>	<b>Casual rate (per day)/taux occasionnel (par jour)</b>				
Paratroop/ parachute	Less than 3 years/Moins de 3 ans	\$185	\$52.44				
	3 years or more/3 ans ou plus	\$202					
	6 years or more/6 ans ou plus	\$224					
	9 years or more/9 ans ou plus	\$247					
	12 years or more/12 ans ou plus	\$271					
Rescue specialist/ Spécialiste en sauvetage	Less than 5 years/Moins de 5 ans	\$361					
	5 years or more/5 ans ou plus	\$397					
	9 years or more/9 ans ou plus	\$440					
	12 years or more/12 ans ou plus	\$484					
	15 years or more/15 ans ou plus	\$511					
Aircrew/navigant	-5 years/ans	\$226	\$21.56				
	5	\$273					
	9	\$319					
	12	\$359					
	15	\$396					
	18+	\$430					
Diving/plongée	Clearance diving officer or clearance diver/officier plongeurs-démineurs ou plongeurs-démineurs	\$478	\$29.33	Additional allowances available/Indemnités additionnelles disponibles			
		Ship's diver or combat diver/ Plongeurs de bord ou plongeurs de combat			Less than 3 years/Moins de 3 ans	\$98	\$16.18
		3 years or more/3 ans ou plus			\$149		
6 years or more/6 ans ou plus	\$179						
Sea duty/service en mer	-5 years/ans	\$226	\$14.47				
	5	\$322					
	9	\$416					
	12	\$504					
	15	\$537					
	18+	\$570					
Hypobaric chamber/service en chambre hypobarique			\$10.79				

continued on page 5 / suite à la page 5 >

## How many Incentive Pay Categories (IPCs) do you really want?

“Why do captains have ten pay incentives and corporals have only four?” This is one of the most frequently asked pay and benefits-related questions. The answer to the question, however, goes to the very heart of the Canadian Forces’ compensation policy.

The maximum rate of pay or “job rate” for a rank is established by comparison to similar Public Service (PS) positions. To achieve accurate comparability, military jobs at the journeyman level – corporal and master corporal jobs – are evaluated against similar PS jobs. However, only those jobs that would normally be performed by a member with four or more years experience as a journeyman are included in the evaluation process. This process, which is commonly referred to as the Corporal Benchmark Review, is used to establish the job rate for corporals and forms one of the basic anchors of the CF pay system.

A corporal reaches the job rate after only four years. However, it takes a captain ten years to reach the maximum value of the job, because the diversity of employment and the length of the developmental period for captains are much greater than for any other rank.

The diversity of jobs performed by captains, relative to their PS counterparts, is reflected in job evaluation results. Captains are not only compared to approximately 15 different PS groups but, within each of these groups, their scores

## Combien de catégories de prime de rendement voulez-vous réellement?

« Pourquoi les capitaines ont-ils dix catégories de prime de rendement alors que les caporaux n’en ont que quatre? » C’est l’une des questions liées à la rémunération et aux allocations qui sont posées le plus souvent. La réponse à cette question, cependant, est au cœur même de la politique de rémunération des Forces canadiennes.

Le taux de salaire maximal ou « taux normal » pour un grade est déterminé par comparaison aux postes similaires de la fonction publique (FP). Afin de parvenir à un alignement précis, les emplois militaires au niveau d’ouvrier qualifié – les emplois de caporal et de caporal-chef – sont évalués par comparaison aux emplois similaires de la FP. Cependant, seuls les emplois qui seraient normalement effectués par un militaire possédant quatre ans d’expérience ou plus comme ouvrier qualifié sont compris dans le processus d’évaluation. Ce processus, que l’on appelle généralement l’examen du poste de repère des caporaux, est utilisé afin de déterminer le taux normal pour les caporaux, et il constitue l’un des points d’ancrage essentiels du système de rémunération des FC.

Un caporal parvient au taux normal après quatre ans seulement. Cependant, cela prend dix ans à un capitaine avant de parvenir à la valeur maximale de l’emploi, parce que la diversité d’emploi et la durée de la période de perfectionnement sont beaucoup plus importants pour les capitaines que pour tout autre grade.

La diversité des tâches effectuées par les capitaines, relativement à leurs homologues de la FP, se reflète dans les résultats de l’évaluation des emplois. Les capitaines ne sont pas seulement comparés à environ 15 groupes différents de la FP, mais, au sein de chacun de ces groupes, leur progression couvre normalement de deux à quatre paliers ou niveaux. De

continued on page 6 >

suite à la page 6 >

### Revised rates / Taux révisés - continued from page 4 / suite de la page 4 >

Allowance/ Indemnité	Years of accumulated eligible service/Temps de service admissible accumulé	Monthly rate/ taux mensuel	Casual rate (per day)/taux occasionnel (par jour)	
Submarine/service à bord d'un sous-marin	-5 years/ans 5 9 12 15 18+	\$329 \$412 \$502 \$596 \$616 \$648	\$16.98	
Submarine specialty/service spécialisé à bord d'un sous- marin	below leading seaman pay level 5B/grade inférieur à matelot de 1er classe, niveau de solde 5B  leading seaman pay level 5B and above/matelot de 1er classe, niveau de solde 5B et niveaux supérieurs	\$155  \$278		
Exceptional hazard/risque exceptionnel			\$132 for disposing of an improvised explosive device/pour l'enlèvement de tout engin explosif artisanal	\$255 for hazardous commercial explosives or chemicals/pour tout explosifs ou produit chimique dangereux
Joint Task Force 2/La deuxième Force opérationnelle interarmées	Less than 5 years  5 years or more	Hazard level 1 Monthly rate/taux mensuel  \$368  \$428	Hazard level 2 Monthly rate/taux mensuel  \$671  \$729	Hazard level 3 Monthly rate/taux mensuel  \$1067  \$1132
Field operations/opérations en campagne			\$14.62	
Survey/arpentage			\$14.62	
Posting/affectation	when moving dependents/déménagement des personnes à chargé  all other cases/tout les autres cas	one month's pay/solde pour un mois  half-month's pay/la moitié de la solde pour un mois		
Stress allowance for test participants/Indemnisation des sujets d'expérience		\$9.26 per day for abnormal discomfort or stress/pour un état de tension ou de malaise anormal	\$36.88 per test or experiment for extreme discomfort or stress/par test ou expérience pour un état de tension ou de malaise extrême	Amount payable for any one day shall not exceed \$46.14/le montant total versé pour un journée ne dépasse pas 46,14 \$
CFS Alert/SFC Alert	Less than 7 months less than 13 months less than 19 months less than 25 months 25 or more months	\$86 \$173 \$260 \$345 \$430		

normally cover between two and four levels or grades. Additionally, within the captain jobs evaluated, a clear distinction, in terms of relative value, is evident between the work performed by first- and second-tour captains as opposed to third- and fourth-tour captains. This extended developmental period is reflected in the current pay structure.

Perhaps the unstated question is really “Why don’t we pay corporals more and accomplish this by simply providing additional incentives above the job rate?” The simple answer is that all changes to job rate comparability must be based on the results of detailed job evaluations. Without such evaluations, there is no objective basis for an increase to the job rate or additional IPCs.

There are, however, changes on the horizon in the manner in which work is valued and evaluated in the Public Service. The government is in the process of implementing a new job evaluation methodology, the Universal Classification Standard (UCS). While the full impact of the UCS is not known, action has been initiated to determine if the UCS, or a modified version of it, can equitably value military work. One of the most significant, potential benefits of the UCS is the ability to precisely identify, and therefore to compensate, both lateral progression and “work that has been historically ‘invisible’ or undervalued.” These potential benefits will be closely monitored and fully developed as the UCS is further refined and implemented.

In the interim, work is continuing to progress on QOL Compensation and Benefits Issue #22, which includes a review of the IPC philosophy/policy and a re-evaluation of the number of IPCs assigned to each rank. As the two critical anchor points for NCM pay are at the corporal/journeyman and the chief warrant officer ranks, these ranks will undergo detailed examination, including the link between the relative value of the work performed by CWOs and captains.

Time-based incentives are designed to reflect and reward an individual’s development, or trade progression, within a rank. The greater the period of development, the more incentives, and the more incentives there are, the longer it takes to get to the maximum value of the job. ■

plus, dans le cadre des emplois de capitaines qui ont été évalués, il y a une très nette distinction, en termes de valeur relative, entre le travail effectué par les capitaines qui ont été affectés une ou deux fois à l'étranger et ceux qui l'ont été trois ou quatre fois. Cette période de perfectionnement prolongée se reflète dans la structure de rémunération actuelle.

Peut-être que la question non formulée est en fait la suivante : « Pourquoi ne paie-t-on pas les caporaux davantage et ne le fait-on pas simplement en ajoutant des primes au taux normal? » La réponse est simplement que tous les changements apportés à l'alignement du taux normal doivent être basés sur les résultats des évaluations détaillées des emplois. Sans de telles évaluations, il n'y a aucune base objective permettant d'augmenter le taux normal ou les catégories de prime de rendement supplémentaires.

Par contre, certains changements sont prévus, comme la façon dont le travail est apprécié et évalué dans la fonction publique. Le gouvernement met actuellement en œuvre une nouvelle méthode d'évaluation des emplois, la Norme générale de classification (NGC). Bien que l'on ne connaisse pas toutes les répercussions de la NGC, on a pris des mesures en vue d'établir si la NGC, ou sa version modifiée, peut évaluer équitablement le travail militaire. L'un des avantages possibles les plus significatifs de la NGC, c'est la capacité d'identifier précisément, et par conséquent de compenser, à la fois la progression latérale et « le travail qui, traditionnellement, était sous-estimé ou “laissé pour compte” ». Ces avantages possibles seront étroitement supervisés, et ils seront totalement définis quand la NGC aura été davantage peaufinée et mise en œuvre.

En attendant, le progrès se poursuit sur la question ayant trait à la rémunération et aux avantages sociaux en matière de qualité de vie (n° 22), qui comprend une révision de la philosophie et de la politique derrière les catégories de prime de rendement et une réévaluation du nombre de catégories de prime de rendement attribué à chaque grade. Étant donné que les deux points d'ancrage ayant trait à la rémunération des militaires du rang se trouvent aux rangs de caporal-compagnon et d'adjudant-chef, ceux-ci passeront par un examen approfondi, dont celui du lien entre la valeur relative et le travail effectué par les militaires du rang et les capitaines.

En résumé, les primes basées sur la durée sont conçues afin de refléter et de récompenser le perfectionnement d'un individu, ou sa progression financière au sein d'un grade. Plus la période de perfectionnement est longue, plus il y a de primes, et plus il y a de primes, plus cela prend du temps avant de parvenir à la valeur maximale de l'emploi. ■

## Important tax considerations for spouses of CF members departing Canada or living outside Canada

As for all Canadians, Income Taxes, and changes to the *Income Tax Act* (ITA), can have a profound effect on all members of the Canadian Forces and their families. This is especially true of recent changes to the ITA (Bill C-72) concerning “deemed residency” of spouses accompanying CF members on out-of-country postings. While “self-assessment” of residency status is a basic right of all Canadian taxpayers, determining the most appropriate category of residency (i.e., factual, deemed or non-resident) for those outside of Canada is a challenge, which can be even further complicated by such things as international military agreements, bilateral treaties, protocols and conventions. Incorrect self-assessment of residency can significantly increase the tax bill payable to Canada Customs and Revenue Agency (CCRA).

Before classifying yourself as a particular type of resident, the following documents should be understood:

- ♦ CCRA (formerly Revenue Canada Taxation) Interpretation Bulletins IT221R2 and IT221R2SR (available on the Web). Bill C-72 repealed the provision relating to spouses of CF members as “deemed residents”. Therefore any reference to spouses as “deemed residents” should be ignored.
- ♦ NR 73: This form is entitled Determination of Residency Status. It is not required to be submitted unless CCRA asks for it. You may wish to complete and use the form for your ‘private’ review. It is a useful tool to assist you in determining your residency status. If you decide to send the form to CCRA, they will inform you, in their opinion, of your residency status. Therefore, be aware of the full implications of any CCRA decision that may be rendered, before you decide to send the NR73 to CCRA for review.

The CCRA website is [www.ccra-adrc.gc.ca](http://www.ccra-adrc.gc.ca). Publications and the forms required to complete your tax return are available on the web.

International taxation is complex. Should you have any additional questions concerning international taxation, Major Brian Belchamber, of the Directorate of Pay Policy Development, may be reached at (613) 996-0172, by fax at (613) 996-1485 or internal e-mail at [Belchamber Maj B@DPPD 6@NDHQ](mailto:Belchamber Maj B@DPPD 6@NDHQ). ■

## Considérations d'ordre fiscal importantes pour les conjoints des militaires des FC présentement à l'étranger ou devant s'y rendre

Comme pour tous les Canadiens, l'impôt sur le revenu et les modifications apportées à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR) peuvent avoir des conséquences importantes pour tous les militaires des Forces canadiennes et leurs familles. Cela est particulièrement vrai des modifications récemment apportées à la LIR (projet de loi C-72) concernant la « résidence présumée » des conjoints qui accompagnent les militaires des FC lorsqu'ils sont affectés à l'étranger. Bien que « l'autoévaluation » du statut de résidence soit un droit fondamental de tous les contribuables canadiens, l'établissement de la catégorie de résidence la plus appropriée (c.-à-d. résident de fait, résident présumé ou non résident) pour ceux qui sont à l'étranger est un défi qui se complique encore en raison de circonstances comme les accords militaires internationaux, les traités bilatéraux, les protocoles et les conventions. Une évaluation incorrecte du statut de résidence peut augmenter considérablement le solde de l'impôt à verser à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC).

Avant de vous classer comme un type de résident précis, vous devriez comprendre les documents suivants :

- ♦ Les bulletins d'interprétation 221R2 et 221R2SR de l'ADRC (anciennement connue comme Revenu Canada Impôt) (qui sont disponibles sur le Web). Le projet de loi C-72 révoquait les dispositions relatives aux conjoints des militaires des FC en tant que «résidents présumés». En conséquence, toute référence au statut de «résident présumé» des conjoints doit être ignorée.
- ♦ Le NR 73 : Ce formulaire s'intitule « Détermination du Statut de résidence ». Il n'est pas nécessaire de le présenter, à moins que l'ADRC ne le demande. Vous pouvez remplir ce formulaire et vous en servir pour votre propre évaluation. C'est un outil utile pour vous aider à établir votre statut de résidence. Si vous décidez de l'expédier à l'ADRC, elle vous fera savoir quel est à son avis votre statut de résidence. Donc, soyez conscients de toutes les implications de la décision qui pourrait être rendue par l'ADRC avant de décider d'expédier le NR 73 à l'ADRC aux fins d'une évaluation.

Le site Web de l'ADRC est à l'adresse [www.ccra-adrc.gc.ca](http://www.ccra-adrc.gc.ca). Les publications et les formulaires nécessaires pour remplir votre formulaire d'impôt sont disponibles sur le Web.

L'impôt interne est complexe. Si vous avez des questions concernant l'impôt interne, vous pouvez rejoindre le major Brian Belchamber, Directeur - Politique et développement (Soldes), au numéro (613) 996-0172, par télécopieur au numéro (613) 996-1485 ou par courrier électronique interne à l'adresse [Belchamber Maj B@DPPD 6@NDHQ](mailto:Belchamber Maj B@DPPD 6@NDHQ). ■

## Reserve Force Pension Plan

The idea of instituting a pension plan for the Reserve Force is not a new one. The *Militia Pension Act* of 1901 provided a pension plan for the permanent military and, since that time, a pension plan for the reserves has been a frequently-discussed topic. The obvious question then is why has it taken so long to come up with some type of pension plan for the Reserve Force?

Reasons for not providing such a pension plan have varied over the years depending on the priorities of the military and the social climate at the time. For example, during the two World Wars, it was feared that including the reserves in the pension plan would deter perspective candidates from enrolling in the Regular elements of the Armed Forces. After 1960, private sector pension plans were more common and Registered Retirement Savings Plans were introduced, followed shortly thereafter by the introduction of the Canada and Quebec Pension Plans.

A reserve pension plan was simply not a burning issue among reservists, themselves, since many felt that their pension needs would be satisfied by these other plans. Also, it was strongly believed within the military establishment that a reserve pension plan would be extremely difficult to administer, especially for Class A and B personnel who, for the most part, were young and tended to provide service of relatively short duration. Other reasons included a fear that government contributions would be taken out of an already strained reserve budget and the fact that part-time employees were not, at that time, included in government pension plans.

By the early 1980s, attitudes and priorities began to change. With the introduction of the Total Force concept, the reserve component took on a more prominent role, and the need to recruit and retain skilled reservists was recognised. A comprehensive compensation and benefits package, including a pension plan, was seen as a vital part of ensuring reservists were available to fill the expanding role.

In 1987, a study of the feasibility of introducing a Reserve Force pension plan based on the *Canadian Forces Superannuation Act* (CFA) was launched. The final report issued in 1989 concluded that a retiring allowance, or severance package,

would be of greater benefit to the majority of reservists than a pension plan. Thus, the focus shifted towards developing an appropriate severance package. Further action to implement such a package was delayed by the federal government employee wage restraint legislation. When the wage freeze was lifted, action to implement the Reserve Force Retirement Gratuity (RFRG), which came into effect late 1997, was taken.

Originally, implementation of the RFRG was intended to replace the idea of designing a reserve pension plan. However, the passage of Bill C-55 in 1992 contained several major changes affecting federal pension plans, one of which amended the *Public Service Superannuation Act* (PSSA) to allow participation of part-time public servants.

This breathed new life into the Reserve Force pension plan idea. The examination of pension arrangements for Reserve Force personnel was included as part of the *Canadian Forces Superannuation Act Review Project* (CFSARP) in 1998. An additional push for a Reserve Force pension came shortly thereafter from the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCNDVA), which recommended that DND "pursue initiatives to put in place a real pension plan for the Reserves."

In March 2000, a recognised private sector pension expert, William M. Mercer Ltd., began exploring the feasibility and appropriateness of a reserve pension plan. Phase two of that contract, the identification and analysis of options, is underway. This entails conducting twelve Reserve Force focus groups in different locations across Canada, completing a cost/benefit analysis, evaluating legal constraints and actuarial considerations and determining the external reporting requirements.

This phase is to be completed by the end of December 2000 and will include presentations to the Canadian Forces Pension Advisory Committee (CFPAC). After reviewing the results of the Mercer work, in consultation with departmental stakeholders, a decision will be made with respect to proceeding to the next phase. ■

## Régime de pension pour les réservistes

L'idée d'instituer un régime de pension pour les réservistes n'est pas nouvelle. La *Loi des pensions de la milice* de 1901 pourvoyait à un régime de pension pour l'armée régulière et, depuis ce temps-là, le régime de pension pour les réservistes a été un sujet fréquemment débattu. La question qui se pose alors, c'est pourquoi cela a pris autant de temps avant d'en arriver à un certain arrangement de régime de pension pour les réservistes?

Les raisons pour lesquelles un tel régime de pension n'a pas été offert ont varié au cours des années suivant les priorités de l'armée et le climat social à ce moment-là. Au cours des deux guerres mondiales, par exemple, on craignait que le fait d'inclure les réservistes dans le régime de pension ne dissuade les candidats éventuels de s'enrôler comme militaires réguliers dans les forces armées. Après 1960, les régimes de pension du secteur privé sont devenus plus répandus et les régimes enregistrés d'épargne-retraite étaient mis en place, suivis, peu de temps après, par la mise en place du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec.

Le régime de pension pour les réservistes n'était tout simplement pas une question brûlante pour les réservistes eux-mêmes, étant donné qu'un bon nombre d'entre eux avaient le sentiment que ces autres régimes répondraient à leurs besoins de pension. De plus, on croyait fermement dans le milieu militaire qu'il serait extrêmement difficile d'administrer un régime de pension pour les réservistes, surtout pour les militaires en service de classe A ou B qui, pour la plupart, étaient jeunes et tendaient à offrir des services pendant une période relativement courte. Les autres raisons sont que l'on craignait que les contributions gouvernementales ne soient prises à même un budget de réserve déjà limité, et le fait qu'à cette époque les employés à temps partiel n'étaient pas inclus dans les régimes de pension gouvernementaux.

Au début des années 1980, les dispositions et les priorités commençaient à changer. Avec l'introduction du concept de force totale, la composante des réservistes ont commencé à jouer un rôle plus important, et l'on a reconnu la nécessité de recruter et de garder des réservistes qualifiés. On jugeait qu'un programme de rémunération et d'avantages sociaux complet, comprenant un régime de pension, était un moyen essentiel d'assurer la disponibilité des réservistes afin de pourvoir au rôle d'expansion.

En 1987, une étude de faisabilité de l'instauration d'un régime de pension pour les réservistes, basé sur la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), était lancée. Le rapport final paru en 1989 concluait qu'une allocation de retraite, ou une offre de départ, présenterait plus

d'avantages qu'un régime de pension pour la majorité des réservistes. C'est ainsi que l'on s'est dès lors concentré davantage sur l'élaboration d'une offre de départ appropriée. Les mesures ultérieures destinées à la mise en application d'une telle offre étaient retardées par la législation sur la restriction salariale du gouvernement fédéral. Quand le blocage des salaires était aboli, on a pris des mesures afin de mettre en œuvre l'allocation de retraite – Force de réserve, qui est entrée en vigueur à la fin de 1997.

Au point de départ, la mise en application de l'allocation de retraite – Force de réserve devait remplacer l'idée d'un régime de pension conçu pour les réservistes. Cependant, le projet de loi C-55 adopté en 1992 contenait plusieurs modifications importantes qui touchaient aux régimes de pension fédéraux, dont l'une qui amendait la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LFPF) afin de permettre aux fonctionnaires à temps partiel d'y participer.

Cela devait insuffler une vie nouvelle à l'idée d'un régime de pension pour les réservistes. L'examen des mécanismes de pension à l'intention des militaires de la Force de réserve était intégré au Projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* en 1998. Peu de temps après, le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants donnait une poussée additionnelle au régime de pension pour les réservistes, en recommandant que le MDN poursuive ses initiatives afin de mettre en place un véritable régime de pension pour les réservistes.

En mars 2000, un expert reconnu des pensions du secteur privé, William M. Mercer Ltd., a commencé à explorer la faisabilité et l'applicabilité d'un régime de pension pour les réservistes. La deuxième phase de ce contrat, l'identification et l'analyse des options, est en cours. Cela implique d'organiser douze groupes de consultation de réservistes en divers endroits partout au Canada, d'effectuer une analyse coûts-avantages, d'évaluer les contraintes de légalité et les considérations actuarielles, ainsi que de déterminer les exigences liées au compte rendu externe.

Cette phase doit être terminée à la fin décembre 2000, et elle comprendra des présentations au comité consultatif des FC sur les régimes de retraite. Après avoir examiné les résultats du travail de Mercer, en consultation avec les intervenants ministériels, on décidera du déroulement de la phase suivante. ■



## CF Leave Policy / Politique de congé des FC

The Canadian Forces leave policy has been in a constant state of change since 1990. Changing attitudes and values within Canadian society in general, as well as an increased emphasis on quality of life issues within DND, have been the major catalysts in promoting a more liberal, and dare we say, generous, leave policy. Over the last little while, many changes have been made.

Childbirth and adoption are now a little less ominous with improvements to the maternity and parental leave benefits. Now all mothers and fathers can spend more time with the new addition to the family and continue receiving allowances for a longer period. For example, an eligible member may be entitled to a combined maternity and parental leave period of up to 43 weeks and could receive 93 percent of pay and eligible allowances, less Employment Insurance benefits, for 27 weeks. And it doesn't stop there. Parental and maternity leave are now included in the number of years of continuous service for the purpose of calculating the Regular Force severance pay benefits and the Reserve Force retirement gratuity.

If a member's military career takes them to CFS Alert, they may, under the leave travel assistance benefit, also look forward to 21 consecutive days of special leave and reimbursement for leave transportation if attached posted for a period in excess of four months. Now that isolated posting is a lot more palatable.

Remember when the worst thing about getting sick was going into the MIR in the hopes of getting a sick chit? Many found it better to suffer through the agony and report to duty anyway, putting the workplace at risk of catching whatever was going around. Well, times have changed, and now a commanding officer can grant up to two continuous calendar days of sick leave without the recommendation of a medical officer. It sure helps when the boss can give permission to stay at home in bed for a few days. If more time is needed to recover, a medical officer may grant up to 30 calendar days additional sick leave.

Moving is a strenuous experience, as everyone in the military knows. Fortunately, the process became less strenuous in June 1999 when the Chief of Defence Staff authorized special leave for relocation, which is applicable at both ends of the move. The amount of special leave depends on the type of posting, on whether it is within Canada or overseas, and whether or not it

includes the relocation of furniture and effects.

In 1996, members retiring from the CF were given the right to request payment in lieu of retirement leave. This benefit has been well received and provides departing members the possibility of enhancing their financial resources in preparation for the transition to civilian life. Some amendments were made in early 2000, but the benefit remains intact.

Some further changes are in the works and, if all goes according to plan, will hit the streets in the not too distant future. For example, the policy governing special leave for academic advancement may be relaxed by eliminating the requirement for the applicant to use up all annual and accumulated leave prior to being granted any special leave. This amendment would preserve the intended purpose of annual leave and not disadvantage those applicants who, for whatever reason, have not used their annual leave entitlement prior to making their application for academic advancement.

Another possible change involves United Nations and theatre leave. This will be of particular interest to those who have served on one of those peacekeeping or similar missions that did not fall under the auspices of the United Nations. Currently, members assigned to UN missions may be granted leave in accordance with UN policies, which equates to something like 2.5 days for every 30 days spent in the mission area. However, for those missions where the UN policies do not apply, theatre leave is limited to one working day for each calendar month served in the mission area. There is an obvious inequity between two very similar, if not identical, situations, and a movement is afoot to harmonize the leave policy for such missions, making them align to the UN policy.

Changes to better align Reserve and Regular Force leave policies are also "in the mill." The Directorate of Pensions and Social Programs is drafting new leave policy regulations that will be issued as DAODs and capture all of the changes that have occurred to date. Thankfully, this will eliminate the inconvenience of having to refer to CANFORGEN messages for details of the most recent changes. DAODs should be ready for the new fiscal year. ■

La politique de congé des Forces canadiennes a changé constamment depuis 1990. Les valeurs et les comportements nouveaux dans la société canadienne en général, ainsi qu'une plus grande importance accordée aux questions liées à la qualité de vie au sein du MDN ont été les principaux catalyseurs de la promotion d'une politique de congé plus libérale et, si l'on peut dire, généreuse. Ces derniers temps, beaucoup de changements y ont été apportés.

La naissance et l'adoption d'un enfant sont maintenant moins inquiétantes, compte tenu des améliorations apportées aux allocations des congés de maternité et des congés parentaux. Maintenant, tous les pères et mères peuvent passer plus de temps avec le nouveau membre de la famille, tout en continuant à recevoir des allocations pendant une période plus longue. Par exemple, une militaire admissible peut avoir droit à un congé de maternité et à un congé parental combinés pendant une période allant jusqu'à 43 semaines et pourrait recevoir 93 p. 100 de sa solde et des allocations admissibles, moins les prestations d'assurance-emploi, pendant 27 semaines. Et ce n'est pas tout. Le congé parental et le congé de maternité sont maintenant comptés dans le nombre d'années de service continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ de la Force régulière et de l'allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve.

Si la carrière d'un militaire le conduit au SFC Alert, il peut aussi, en vertu de l'allocation d'aide au déplacement dans le cadre d'un congé, envisager 21 jours consécutifs de congé spécial et un remboursement du déplacement en congé si l'affectation excède une période de quatre mois, maintenant que l'affectation à un poste isolé est beaucoup plus acceptable.

Vous vous rappelez lorsque la pire chose associée au fait de tomber malade était d'aller à la salle d'examen médical dans l'espoir d'obtenir un billet de maladie? Un grand nombre de militaires préféreraient endurer l'agonie et se rapporter au travail quand même, exposant ainsi les gens du milieu de travail au risque d'attraper tout ce qui était dans l'air. Eh bien les temps ont changé, et maintenant un commandant peut accorder deux jours civils de suite de congé de maladie, sans recommandation d'un médecin militaire. Cela aide certainement quand le patron peut donner la permission de rester chez soi au lit pendant quelques jours. S'il faut plus de temps pour guérir, un médecin militaire peut accorder jusqu'à 30 jours civils supplémentaires de congé de maladie.

Le déménagement est une expérience éreintante, comme chacun sait dans l'armée. Heureusement, le processus est devenu moins épuisant en juin 1999 lorsque le chef d'état-major de la Défense a autorisé un congé spécial de réinstallation qui s'applique au déménagement et à l'emménagement. L'importance du congé spécial dépend du type d'affectation, c'est-à-dire si elle est au Canada ou outre-mer, et

si elle comprend ou non la réinstallation du mobilier et des effets personnels.

En 1996, les militaires qui quittaient les FC se voyaient accorder le droit de réclamer un paiement au lieu d'un congé de fin de service. Cet avantage a été bien reçu et il fournit aux militaires qui quittent le service la possibilité d'améliorer leurs ressources financières en vue de la transition à la vie civile. Certains amendements ont été apportés au début de 2000, mais l'allocation reste intacte.

Certains changements ultérieurs sont en préparation et, si tout va comme prévu, ils seront lancés dans un avenir assez proche. Par exemple, la politique régissant le congé spécial pour suivre un programme académique peut être allégée en éliminant la nécessité pour le demandeur d'utiliser tous ses congés annuels et ses congés accumulés avant de se voir accorder un congé spécial. Cet amendement préserverait le but visé par le congé annuel et il ne désavantagerait pas les demandeurs qui, par exemple, pour quelque raison que ce soit, ne se sont pas prévalus de leur congé annuel avant d'adresser une demande pour suivre un programme académique.

Un autre changement possible implique les Nations Unies et les congés des militaires. Cela présentera un intérêt particulier pour ceux qui ont servi dans l'une des missions de maintien de la paix ou dans des missions similaires qui ne se déroulent pas sous les auspices des Nations Unies. Actuellement, les militaires assignés aux missions des Nations Unies peuvent se voir accorder un congé conformément aux politiques des Nations Unies, ce qui équivaut à quelque chose comme 2 jours et demi pour 30 jours passés dans la zone de mission. Cependant, pour les missions où les politiques des Nations Unies ne s'appliquent pas, le congé des militaires se limite à un jour ouvrable pour chacun des mois civils au cours desquels le militaire a servi dans la zone de mission. Il y a une iniquité évidente entre deux situations très similaires, sinon identiques, et il y a du changement dans l'air en vue d'harmoniser la politique de congé pour de telles missions, afin de les aligner sur la politique des Nations Unies.

Il y a aussi des changements qui sont « dans la moulinette », en vue de mieux aligner les politiques de congé de la Force de réserve et de la Force régulière. Le Directeur - Pensions et programmes sociaux en est à élaborer de nouveaux règlements pour la politique de congé, lesquels seront publiés en tant que DOAD et réuniront tous les changements qui auront été apportés jusque là. Fort heureusement, cela éliminera l'inconvénient d'avoir à en référer aux messages du CANFORGEN pour les détails des changements les plus récents. Les DOAD devraient être prêts pour la nouvelle année financière. ■

## Pensioners Dental Services Plan

Starting January 1, 2001, retired CF members will be able to receive benefits under the new Pensioners' Dental Services Plan for Public Service pensioners.

The Pensioners' Dental Services Plan will apply to any current pensioner who receives a pension under the *Public Service Superannuation Act*, the *Canadian Forces Superannuation Act* or the *Defence Services Pension Continuation Act*. It would also apply to most future pensioners.

The pensioners' plan is similar to the current dental plan for federal government employees with respect to coverage, deductibles, maximums and eligible services and benefits. The costs of this coverage will be shared between the government and plan members on a 60/40 basis.

Specific details of the plan, including contribution rates, will be determined following discussions with Sunlife Insurance Company of Canada, the new plan administrator.

Plan details and an enrollment form will soon be sent to each eligible pensioner. ■

## Régime de services dentaires pour les pensionnés

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001, les militaires à la retraite des FC pourront bénéficier du nouveau Régime de services dentaires pour les pensionnés à l'intention des pensionnés de la fonction publique.

Le Régime de services dentaires pour les pensionnés s'appliquera à tout pensionné qui reçoit actuellement une pension en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* ou de la *Loi sur la continuation de la pension des services de défense*. Il s'appliquera aussi à la plupart des futurs pensionnés.

Le régime pour les pensionnés est similaire au régime de services dentaires actuel à l'intention des employés du gouvernement fédéral en ce qui a trait à la couverture, aux franchises, aux maximums et aux services et avantages admissibles. Les frais de cette couverture seront partagés entre le gouvernement et les prestataires du régime, selon un rapport de 60 p. 100 contre 40 p. 100.

Les détails précis du régime, y compris les taux de cotisation, seront déterminés à la suite des discussions avec la Sun Life du Canada, qui est le nouvel administrateur du régime.

Les détails du régime et un formulaire d'adhésion seront expédiés prochainement à tous les pensionnés admissibles. ■

## Directorate of Compensation and Benefits Administration / Directeur rémunération et avantages sociaux administration

### Helping members reunite with family

Anyone who has served outside Canada knows that Leave Travel Assistance (LTA) did not always cover transportation costs home on leave. In 1997, the CF introduced an improved benefit, one that actually covers the transportation costs home, while at the same time reducing the complex accounting procedures involved in LTA.

Home Leave Travel Allowance (HLTA) applies to a member who:

- has no dependants and is posted; or
- has no dependants and is attached posted for an expected period over four months; or
- has dependants and is attached posted unaccompanied for an expected period over four months.

The intent of HLTA is to provide transportation assistance to permit the CF member to reunite with his or her family when granted leave out of the post or mission area. Using HLTA, a member can travel home, to his or her former place of duty or another location, with approval of a commanding officer.

Almost three years have passed since the announcement of this allowance and the publication of a number of Military Foreign Service Policy (MFS Pol) messages dealing with its administration. So far, units seem to have encountered little difficulty.

However, there are three common questions raised relating to HLTA.

#### Is a member entitled to Separation Expense (SE) when on HLTA?

No. The intent of the HLTA is to reunite members with their families. Even if a member has permission from his or her CO to go elsewhere on leave using the HLTA and does not meet with family, the member is not entitled to draw SE during this period.

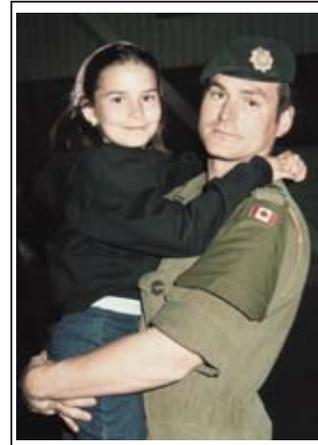
#### Does a member lose his/her annual LTA on return to Canada if a HLTA is taken while in the mission area?

No. HLTA applies when the member is serving outside Canada for a period in excess of four months and does not replace the annual LTA for members so qualified. In other words, a member normally entitled to an LTA in Canada would still receive his or her LTA in Canada and HLTA while serving outside Canada.

#### Is a member posted to Germany or the USA entitled to one HLTA every six months?

No. The regulations state in part that "where the member is entitled to Vacation Travel Allowance... (one HLTA trip is available) during each twelve month period of the posting."

Should you wish to know more about HLTA and, in particular, its conditions, limitations and procedures, please refer to the policy document on our Military Foreign Service Web site:



[http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/mfs/engraph/mfspot\\_00600\\_casp](http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/mfs/engraph/mfspot_00600_casp)

#### HLTA and Imposed Restriction (IR)

One of the groups most affected by HLTA is CF members who are on Imposed Restriction (IR). The IR policy is currently under review. As part of that review, the Project Management Office Quality of Life (PMO QOL) is compiling data to determine the actual cost of IR to the CF at all levels. Following the review, options, which will include the affect of HLTA, will be presented to the senior leadership for a decision. ■

### Aider les membres à se réunir avec leur famille

Quiconque a été en service à l'étranger sait que l'Aide au transport en congé (ATC) ne couvrirait pas toujours les coûts de déplacement afin de quitter son poste en congé pour retourner au domicile. En 1997, les FC ont introduit un nouvel avantage amélioré, c'est-à-dire un avantage qui couvre réellement les frais de déplacement engagés par les militaires pour se rendre à leur domicile tout en réduisant les procédures comptables compliquées de l'ATC.

L'indemnité de retour au domicile (IRD) s'applique à un membre :

- en affectation à l'étranger avec personnes à charge;
- en affectation temporaire à l'étranger pour une période prévue de plus de quatre mois et sans personne à charge;
- en affectation temporaire à l'étranger pendant une période prévue de plus de quatre mois, non accompagné et avec personnes à charge.

L'IRD vise à offrir de l'aide au transport aux militaires des FC afin de leur permettre de se réunir avec leur famille lorsqu'on leur a accordé un congé pour quitter leur poste ou lieu de mission. Grâce à l'IRD, les militaires peuvent se rendre à leur domicile, à leur ancien lieu de travail ou

à un autre lieu avec l'approbation de leur commandant.

Cela fait maintenant depuis presque trois ans que l'on a annoncé cette allocation et la publication de certains messages sur la Politique des Règlements sur le service militaire à l'étranger (POL SME) concernant son administration. Jusqu'à maintenant, les unités ne semblent pas avoir eu trop de difficultés. Cependant, voici les trois questions les plus souvent posées au sujet de l'IRD.

#### Les militaires sont-ils admissibles à recevoir des Frais d'absence du foyer (FAF) lorsqu'ils reçoivent une IRD?

Non, cela n'est pas possible, car l'IRD vise à réunir les membres avec leur famille. Même si les membres reçoivent la permission de leur commandant d'aller ailleurs en congé en utilisant l'IRD et qu'ils ne rencontrent pas leur famille, ils ne sont pas admissibles à recevoir des FAF durant cette période.

#### Les membres perdent-ils leur ATC annuelle lorsqu'ils reviennent au Canada s'ils ont pris une IRD pendant qu'ils étaient affectés à un lieu de mission?

Non, ils ne la perdent pas. L'IRD s'applique aux militaires en affectation à l'étranger pendant plus de quatre mois et ne remplace pas l'ATC annuelle des membres qui y sont admissibles. Ainsi, les militaires qui seraient normalement admissibles à recevoir une ATC au Canada recevraient

toujours leur ATC au Canada et l'IRD pendant leur affectation à l'étranger.

#### Les membres en affectation en Allemagne ou aux États-Unis peuvent-ils recevoir une IRD aux six mois?

Non, car le règlement précise en partie que « si les militaires sont admissibles à l'Aide au déplacement en congé [...] (un seul voyage peut être effectué à l'aide de l'IRD) au cours de chaque affectation de douze mois ».

Si vous désirez en savoir plus sur l'IRD et en particulier sur ses conditions, ses limites et la marche à suivre, veuillez vous reporter au document de politique affiché dans le site Web du Service militaire à l'étranger: [http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/mfs/frgraph/mfspot\\_00600\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/mfs/frgraph/mfspot_00600_f.asp)

#### L'indemnité de retour au domicile (IRD) et la restriction imposée (RI)

L'un des groupes le plus touché par l'IRD est celui des membres des FC qui sont en restriction imposée. La politique ayant trait à la RI fait actuellement l'objet d'un examen. Dans le cadre de cet examen, le Bureau de projet chargé du programme Qualité de vie fait la compilation des données pour déterminer le coût réel de la RI pour les FC à tous les niveaux. À la suite de cet examen, des options seront présentées aux dirigeants supérieurs. Ces options comprendront aussi les répercussions de l'IRD. ■

## Travel policies revamped Révision des politiques concernant les voyages

Government travel policies and procedures have fallen out of step with technological changes in the travel industry, requiring a significant overhaul of the structures and processes governing travel by CF members and public servants.

Present policies do not have the flexibility to keep up with developments such as electronic travel arrangements, limiting the possibility of taking advantage of savings on transaction fees and simplifying administration. Treasury Board Secretariat's Travel Modernization Project will cover all aspects of the government travel program, taking full advantage of the travel industry's shift toward e-commerce and reducing administrative burden.

The project will look at hotels, airlines, car rentals and rail service, as well as the use of government credit cards, the potential for technology applications and partnership with the private sector.

A number of improvements have been identified and implemented. As of July 1, 2000, the following changes are in effect:

- an increase in the daily incidental allowance from \$4 for non-commercial and \$6 for commercial to a composite allowance of \$11.50, for travel in Canada and the continental US only. The daily incidental allowance will now include costs currently accounted for separately, such as weekly telephone calls home, excess personal baggage surcharges, bottled water and other incidental expenses. Incidental rates for overseas travel have not been changed at this time;
- an increase in the daily allowance for accommodation at private non-commercial facilities from \$13.50 to \$50;
- elimination of the current 20 per cent meal rate reduction when staying at private non-commercial accommodations;
- providing managers with increased discretion to determine car rental size, based on operational, safety, weather and physical needs of the member or employee;
- permitting VIA 1 Rail travel instead of coach class travel when it meets operational requirements or is considered a cost-effective alternative; and
- enhancing the existing travel provision for childcare, in the short term, by reimbursing up to \$75 a day with appropriate receipts.

The government "white page" hotel directory listings have also been expanded to reflect the reality of the accommodations, providing increased choice of safe, secure and higher quality hotels.

A longer-term strategy for government travel modernization is being developed. Recommendations designed to streamline travel policy, programs and systems are anticipated by December 2000.

More details on the initiative can be found on the Treasury Board Web site at [http://www.tbs-sct.gc.ca/travel/travel\\_e.html](http://www.tbs-sct.gc.ca/travel/travel_e.html). ■

Les politiques et procédures du gouvernement concernant les voyages n'ont pas suivi l'évolution des transformations technologiques dans l'industrie touristique et, partant, doivent faire l'objet d'un remaniement en règle des structures et procédés régissant les voyages des membres des FC et des fonctionnaires.

Les politiques actuelles n'ont pas la souplesse voulue pour suivre les nouveautés électroniques appliquées aux dispositions de voyage limitant ainsi les possibilités de réaliser des économies sur les frais de transaction et de simplifier l'administration. Le projet d'actualisation de la politique sur les voyages, conçu par le Secrétariat du Conseil du Trésor, couvrira tous les aspects du programme de gestion des déplacements ministériels, tiendra compte de l'orientation de l'industrie touristique vers le commerce électronique et permettra de réduire le fardeau administratif.

Les responsables du projet examineront les hôtels, les transporteurs aériens, la location de voitures et le service ferroviaire ainsi que l'utilisation des cartes de crédit du gouvernement, les applications possibles de la technologie et les partenariats avec le secteur privé.

Un certain nombre d'améliorations ont été recensées et concrétisées. Ainsi, les changements suivants ont pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2000 :

- Augmentation de l'indemnité quotidienne de faux frais, de 4\$ pour les coûts non-commerciaux et 6\$ pour les coûts commerciaux à une indemnité mixte de 11,50 \$ pour les voyages à l'intérieur du Canada et des États-Unis seulement. Dorénavant, l'indemnité quotidienne de faux frais couvrira les coûts actuellement comptabilisés de façon indépendante, par exemple le coût des appels téléphoniques hebdomadaires à la maison, la surtaxe des excédents de bagages personnels, l'eau embouteillée et les autres frais divers. Les indemnités de faux frais pour les voyages à l'étranger n'ont pas été modifiées;
- Augmentation de l'indemnité quotidienne pour l'hébergement dans un logement particulier non commercial, qui va de 13,50 \$ à 50 \$;
- Élimination de la réduction actuelle de 20 % sur les taux de repas pour tous les employés qui demeurent dans un logement particulier non commercial;
- Davantage de pouvoir discrétionnaire accordé aux gestionnaires relativement à la taille des voitures de location. Les gestionnaires ont maintenant une plus grande marge de manœuvre fondée sur les nécessités du service, la sécurité, les conditions météorologiques ainsi que sur les besoins physiques du membre ou de l'employé;
- Permission de voyager avec VIA 1 Rail au lieu de voyager en classe touriste lorsque cette solution cadre avec les nécessités du service ou qu'elle est plus économique;
- Amélioration de la disposition touchant la garde d'enfants, à court terme, en allouant un remboursement quotidien maximal de 75 \$, moyennant les reçus appropriés.

Le répertoire des hôtels du gouvernement publié sous forme de « page blanche » a également été augmenté de manière à refléter la réalité du marché en matière d'hébergement et afin de permettre aux employés de se loger dans des hôtels de qualité supérieure où la sécurité est renforcée.

Une stratégie à long terme d'actualisation de la politique gouvernementale sur les voyages est en voie d'élaboration. Des recommandations visant à simplifier la politique, les programmes et les systèmes relatifs aux voyages sont prévues en décembre 2000.

On pourra trouver de plus amples détails concernant ce projet sur le site Web du Conseil du Trésor à l'adresse [http://www.tbs-sct.gc.ca/travel/travel\\_f.html](http://www.tbs-sct.gc.ca/travel/travel_f.html). ■

## IRPP duplication fixed

The Directorate of Compensation and Benefits Administration (DCBA) has reviewed regulations to clear up confusion over which benefits should be filed under the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP) or QR&Os and CFAOs. A duplication of benefits between the program and existing regulations, as they apply to moves from a post in Canada to a post outside the country and for those posted from one location outside Canada to another, was noticed earlier this year.

Fees associated with selling a house and spousal employment must be filed under the IRPP. For example, due to the fact that a member may claim either real estate and legal fees payable on the sale of a residence in Canada or receive a cash incentive for not selling that property under IRPP, that member cannot claim property management fees and waiver of shelter share under QR&O 4-4.3.

Spousal employment assistance will also be taken care of under IRPP. The relocation program will pay for professionally prepared curriculum vitae, rather than having that service paid for under CFAO 205-5. The member may also claim, on behalf of the spouse, the cost of retraining courses required in order to reacquire a previously-held level of professional certification upon return to Canada. Therefore, reimbursement of these expenses cannot be sought under CFAO 205-5. However, reimbursement of professional association fees required to retain professional certification will continue to be dealt with under the CFAO.

People who were moved outside the country prior to the implementation of the IRPP will continue to receive benefits in accordance with the QR&Os and CFAOs. ■

## PPRI recoupement éliminé

Le Directeur - Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) a revu les règlements afin d'éliminer la confusion entourant les allocations qui doivent être réclamées en vertu du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI) ou des ORFC et de l'OAFC. Plus tôt cette année, on avait relevé un recoupement des allocations à réclamer dans le cadre du programme et des règlements existants en ce qui a trait aux déménagements liés à une affectation outre-mer depuis une affectation au pays, de même que pour ceux qui déménageaient d'une affectation à l'étranger à une autre.

Les frais associés à la vente d'une maison et à l'emploi d'un conjoint doivent être réclamés en vertu du PPRI. Par exemple, en raison du fait qu'un militaire peut réclamer soit le bien immobilier et les frais juridiques payables au moment de la vente d'une résidence au Canada ou recevoir une compensation en argent pour ne pas avoir vendu cette propriété en vertu du PPRI, ce militaire ne peut pas réclamer les frais d'administration d'une propriété et l'annulation de sa quote-part de loyer en vertu des ORFC 4-4.3.

L'aide à l'emploi des conjoints sera également prise en charge en vertu du PPRI. Ce sera dans le cadre du programme de relocalisation que sera payé le service professionnel nécessaire à la préparation d'un curriculum vitae, plutôt qu'en vertu des dispositions de l'OAFC 205-5. Le militaire peut aussi réclamer au nom de son conjoint, au moment du retour au Canada, les frais des cours de formation nécessaires afin de retrouver un statut professionnel que le conjoint possédait autrefois. Le remboursement de ces dépenses ne peut donc pas être réclamé en vertu de l'OAFC 205-5. Cependant, le remboursement des cotisations aux associations professionnelles nécessaires afin de conserver un statut professionnel sera encore traité en vertu de l'OAFC.

Les gens qui ont déménagé à l'étranger avant la mise en application du PPRI continueront à recevoir leurs allocations en vertu des ORFC et de l'OAFC. ■

## Non-duty travel discounts

Two companies have recently offered CF members and their families special discounts for travel.

VIA Rail has offered discounts as follows:

- Compassionate travel: 50 per cent discount of full fare economy class or 25 per cent discount of full fare in sleeper class in eastern and western Canada, as well as in VIA 1 (first class) in the Quebec City-Windsor corridor.
- Vacation travel: five per cent discount on the best applicable fare. This special CF discount is in addition to reductions such as advance purchases and special promotions, and also applies to VIA 1 travel.

Royal Airlines has also offered a discount of 15 per cent off domestic and certain international fares (some exceptions apply). This discount is available to CF members and DND employees for travel by the member or employee and their immediate family members. Full details of these discounts are available through the Quality of Life website at: [http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol/engraph/fly\\_e.asp](http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol/engraph/fly_e.asp). ■

## Rabais sur les voyages à des fins non militaires

Deux compagnies ont récemment offert aux membres des FC et à leur famille des rabais spéciaux de voyage.

VIA Rail a offert les rabais suivants :

- Déplacements pour événements familiaux malheureux : 50 p. 100 de rabais sur le plein tarif en classe économique ou 25 p. 100 de rabais sur le plein tarif en voitures-lits, dans l'Est et l'Ouest du Canada, de même que sur le tarif en classe VIA 1 (première classe) dans le corridor Québec-Windsor.
- Voyages à des fins de vacances : 5 p. 100 de rabais sur le meilleur tarif applicable. Ce rabais spécial à l'intention des membres des FC s'ajoute aux réductions applicables à l'achat anticipé du billet et aux promotions spéciales, et il s'applique également au tarif de la classe VIA 1.

La Royal Airlines a également offert un rabais de 15 p. 100 sur les tarifs de ses vols intérieurs et certains de ses vols internationaux (certaines exceptions s'appliquent). Ce rabais est offert aux membres des FC et aux employé(e)s du MDN ainsi qu'aux membres de leur famille immédiate. Vous trouverez tous les détails sur ces rabais au site Web Qualité de vie au : [http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol/frgraph/fly\\_f.asp](http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol/frgraph/fly_f.asp). ■

## Medically speaking...

### From the office of Colonel Scott Cameron, Surgeon General

#### The elusive phenomenon known as "multiple chemical sensitivity"

Multiple chemical sensitivity (MCS) is a relatively rare phenomenon, but media reports have, on occasion, suggested that it may be at the root of a number non-specific illnesses, including those seen in veterans of military deployments. MCS is known by many names, including environmental illness, environmental hypersensitivity disorder, 20th Century disease, total allergy syndrome, cerebral allergy, chemically induced immune dysregulation and ecologic illness. Whatever the name, it was first described some 50 years ago.

Advocates of environmental medicine (also known as "clinical ecology") are the principal supporters of the MCS diagnosis. Environmental medicine is a form of medical practice based on two concepts. The first is that a broad range of environmental chemicals can be responsible for an illness in which an unlimited variety of symptoms occur without any cause that can be determined through objective physical examination, laboratory tests or other scientific means. The second concept is that the immune system is functionally depressed in ways we can not yet measure by many environmental chemicals.

Systematic evaluations by a number of major health and medical organizations (including the Ontario Ministry of Health) have found no convincing scientific evidence to support the concepts underlying environmental medicine or its methods of diagnosis and treatment. The prevailing opinion in the scientific community is that MCS represents an internal response of the body to perceived stressors, rather than a response to any external physical agent.

#### What does this mean?

On the issue of MCS, the Canadian Forces Health Service bases its present methods of diagnosis and treatment on the best available scientific evidence. This means a thorough medical evaluation of patients using established diagnostic testing methods. Once diagnosable conditions have been ruled out, the best evidence available today indicates that reassurance and exploration of stress and psychological issues potentially causing symptoms is the best approach for these patients.

One point bears special emphasis in the discussion of management of this group of conditions. As with any other medical condition, the most important single factor in achieving a successful outcome for treatment is the establishment of a relationship of mutual trust and respect between caregiver and patient. This takes work on the part of both parties, but the rewards are worth the effort. CF patients with symptoms for which no medical explanation is available should expect to be listened to, treated with respect and understanding and feel supported by their caregiver. They must also agree to become a full partner in the treatment process and to respect and carry out the treatment plan developed in conjunction with their health care provider.

Although we may not diagnose MCS, the CFHS recognizes that symptoms suffered by CF members without identifiable cause are real, must be taken seriously



## D'un point de vue médical...

### Du bureau du colonel Scott Cameron, Chef – Service de santé

#### Le phénomène insaisissable appelé « polysensibilité chimique »

La polysensibilité chimique est un phénomène relativement rare, mais les reportages des médias ont semblé indiquer, à l'occasion, qu'il peut être à la source d'un bon nombre de maladies non précisées, y compris de celles que l'on rencontre chez les anciens combattants des déploiements militaires. La polysensibilité chimique est connue sous de nombreux noms, dont ceux-ci : la sensibilité environnementale, le trouble d'hypersensibilité d'origine environnementale, la maladie du 20e siècle, le syndrome d'allergie total, l'allergie cérébrale, le dérèglement immunitaire d'origine chimique et la maladie écologique. Quel que soit son nom, sa première description remonte à il y a environ 50 ans.

Les tenants de la médecine de l'environnement (appelée aussi « écologie clinique ») sont les principaux partisans du diagnostic de la polysensibilité chimique. La médecine de l'environnement est une forme de pratique médicale fondée sur deux concepts. Le premier, c'est qu'une gamme importante de produits chimiques de l'environnement peut entraîner une maladie qui présente une diversité infinie de symptômes sans que la cause puisse être établie par le biais d'un examen physique objectif, de tests en laboratoire ou d'autres moyens scientifiques. Le deuxième concept, c'est que le système immunitaire est affecté par beaucoup de produits chimiques qui se trouvent dans l'environnement d'une façon que l'on ne peut pas encore mesurer.

Les évaluations systématiques qui ont été faites par un grand nombre d'organisations médicales (y compris par le ministère de la Santé de l'Ontario) n'ont découvert aucune preuve scientifique convaincante permettant de soutenir les concepts sous-jacents à la médecine de l'environnement ou à ses méthodes de diagnostic et de traitement. L'opinion qui prévaut dans la communauté scientifique, c'est que la polysensibilité chimique est une réponse interne du corps aux agents d'agression qu'il perçoit plutôt qu'une réponse à un agent physique externe.

#### Qu'est-ce que cela signifie?

Par rapport à la question de la polysensibilité chimique, les Services de santé des Forces canadiennes (SSFC) fondent leurs méthodes de diagnostic et de traitement actuelles sur les meilleures preuves scientifiques disponibles. Cela veut dire un examen médical complet des patients, par des méthodes de tests de diagnostic reconnues. Une fois que les conditions qu'il est possible de diagnostiquer ont été exclues, la meilleure preuve disponible à ce jour montre que le réconfort et l'exploration du stress et des questions d'ordre psychologique qui peuvent être la cause des symptômes est la meilleure approche pour ces patients.

Un point mérite une attention particulière quand on discute de la gestion de cet ensemble de conditions. Comme pour toute autre condition médicale, le seul facteur le plus important pour que le traitement réussisse, c'est l'établissement d'une relation de confiance mutuelle et de respect entre le soignant et le patient. Cela nécessite des efforts des deux côtés, mais la récompense en vaut la peine. Les patients des FC qui présentent des symptômes pour lesquels il n'y a pas d'explication médicale devraient s'attendre à être écoutés, traités avec respect et compréhension, et se sentir soutenus par leur soignant. Ils doivent aussi accepter de devenir des partenaires à part entière dans le processus de traitement, et respecter et suivre le traitement prévu élaboré conjointement avec celui ou celle qui leur dispense des soins de santé.

continued on page 12 >

suite à la page 12 >

and can cause significant suffering. They are certainly not a sign of any kind of weakness, nor are they in any way less worthy of consideration than symptoms where a physical cause is evident. These symptoms can be successfully managed, but this management requires a cooperation between caregiver and patient. Clearly, the goal of both parties is a return of the patient to a state of full wellness and functioning.

Research in the area of MCS is ongoing and the CFHS is monitoring the results of this research. As advances in diagnosis and management become established by legitimate science, they will be incorporated into health care policy and practice. ■

Bien que l'on ne puisse pas diagnostiquer la polysensibilité chimique, les SSFC reconnaissent que les symptômes qu'endurent des membres des FC sans qu'il y ait de cause identifiable sont réels, qu'ils doivent être pris au sérieux et qu'ils peuvent entraîner une souffrance importante. Ils ne sont certainement pas un signe d'une faiblesse quelconque, et ils ne sont d'aucune façon moins dignes de considération que les symptômes dont la cause physique est évidente. Ces symptômes peuvent être gérés avec succès, mais cette gestion nécessite une collaboration entre le soignant et le patient. Manifestement, le but des deux parties est le retour du patient à un état de bien-être et de fonctionnement complet.

La recherche est en cours dans le domaine de la polysensibilité chimique, et les SSFC supervisent les résultats de cette recherche. Dès que la science officielle aura réalisé des progrès dans son diagnostic et sa gestion, ces progrès seront intégrés à la politique et à la pratique des soins de santé. ■

## Privacy an important component in MFRC operations Le respect des renseignements personnels est important dans les CRFM

Military Family Resource Centres provide a number of important services to military members and their families. In addition to a range of services, including emergency child care, crisis intervention, second-language training and employment assistance, the MFRCs also actively reach out to families to offer a variety of services during postings and deployment.

### The value of the nominal roll

The transient nature of military life poses a number of challenges for MFRCs. In new settings, or while military members are deployed, families can feel isolated and unsupported. A friendly phone call or welcome package can go a long way to reducing stress and anxiety during a new posting or deployment.

In order to reach new families, MFRC staff need to access names, addresses and phone numbers contained in nominal rolls. There's no other effective means of communicating with the CF member and his or her family.

### Nominal rolls for MFRCs receive legal endorsement

In April 2000, ADM (HR-Mil) issued a memo to all Environmental Chiefs of Staff regarding MFRC access to nominal rolls. It stated that DND/CF Legal Advisor opinion supports the distribution of nominal roll information for members being deployed or posted so that MFRCs can initiate contact with CF members and families to offer services. With this endorsement, units are now mandated to provide nominal roll information, limited to name, address and telephone number, to the MFRC.

### So what kinds of measures are in place to ensure that MFRCs operate in a responsible manner with respect to managing information and safeguarding privacy?

The Director of Military Family Services (DMFS), part of the Canadian Forces Personnel Support Agency, engaged the services of an expert in Canada's *Privacy Act* to develop a set of operating principles based on the Canadian Standards Association Model Code for the Protection of Personal Information, and has issued these principles to MFRCs. "The CSA code sets very high standards for MFRCs to follow in carefully protecting the privacy of CF families," said Jim Jamieson, Director of Military Family Services.

### The Privacy Code for MFRCs

The Privacy Code for MFRCs is based on internationally-recognized principles of privacy protection, and establishes privacy rights of the individual and obligations of MFRCs to protect personal information.

It encompasses 10 principles ranging from accountability and limited collection/use, to security safeguards and challenging compliance. MFRCs will also be issued with an application guide to assist in incorporating the Code into their practices.

As MFRCs continue to reach out to CF members and their families, their role as a support service provider to the military community continues to take on a greater profile. With a mandate to provide the tools to build and maintain a positive quality of life for the military family, the MFRC is now, more than ever, in a position to be proactive and relevant lives of all CF families. ■

Les Centres de ressources pour les familles des militaires procurent de nombreux services qui sont importants pour les membres des FC et leurs familles. En plus d'offrir des services de garde en cas d'urgence, d'intervention en situation de crise, de formation en langue seconde et d'assistance à l'emploi pour les conjoints, les CRFM entrent en contact avec les familles pour leur offrir différents services lors des mutations et des déploiements.

### La valeur des listes nominatives

L'aspect transitoire de la vie militaire pose de nombreuses difficultés pour les CRFM. La famille qui tente de s'intégrer dans un nouveau milieu ou celle dont un membre participe à un déploiement peut se sentir isolée et laissée à elle-même. Un appel amical ou une trousse d'accueil contribuent alors grandement à réduire le stress et l'anxiété. Pour joindre les nouvelles familles, le personnel des CRFM doit avoir accès aux noms, aux adresses et aux numéros de téléphone contenus dans les listes nominatives. Il s'agit du moyen le plus efficace pour communiquer avec le membre des FC et sa famille.

### Les conseillers juridiques approuvent la divulgation des listes nominatives aux CRFM

En avril 2000, le SMA(RH-Mil) a diffusé une note de service aux chefs d'état-major des armées qui traitait de l'accès des CRFM aux listes nominatives. On y disait que les conseillers juridiques du MDN et des FC appuyaient la divulgation aux CRFM de renseignements compris dans les listes nominatives concernant les membres des FC mutés ou déployés. Ainsi, les CRFM peuvent entrer en contact avec les membres des FC ou leurs familles et offrir leurs services. Cet appui a permis d'accorder aux unités le mandat de donner aux CRFM certains renseignements contenus dans les listes nominatives, tels le nom, l'adresse et le numéro de téléphone.

### On peut se demander si des mesures ont été adoptées pour garantir que les CRFM gèrent et préservent le caractère confidentiel de l'information de manière responsable.

La Direction des services aux familles des militaires, qui fait partie de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes, a retenu les services d'un expert en matière de protection des renseignements personnels qui a élaboré un ensemble de principes de gestion fondé sur le Code type sur la protection des renseignements personnels de l'Association canadienne de normalisation. Ces principes ont été communiqués aux CRFM. « Le Code de la CSA établit des normes très rigoureuses que les CRFM doivent respecter lorsqu'il est question de protection de la vie privée des familles des militaires des FC », dit M. Jim Jamieson, directeur des services aux familles des militaires.

### Le Code de protection des renseignements personnels à l'usage des CRFM

Le Code de protection des renseignements personnels à l'usage des CRFM se fonde sur des principes universels et établit les droits des individus en matière de protection des renseignements personnels et l'obligation des CRFM de protéger les renseignements personnels.

Le Code de protection des renseignements personnels comprend 10 principes traitant de la responsabilité, des limites de la collecte et de l'utilisation des renseignements, des mesures de sécurité et de la possibilité de porter plainte contre le non-respect de ces principes. Les CRFM recevront aussi un guide d'utilisation qui les aidera à incorporer le Code à leurs pratiques quotidiennes.

Les CRFM poursuivent leurs efforts pour joindre tous les membres des FC et leurs familles et leur rôle de fournisseur de services prend ainsi de l'importance. Le mandat des CRFM étant de fournir les outils servant à bâtir et à maintenir une meilleure qualité de vie chez les membres des familles des militaires, les CRFM sont plus que jamais en mesure d'afficher une position proactive et pertinente et d'avoir une incidence positive dans la vie des familles des militaires. ■