



**Look after people, invest in them and give them confidence in the future – ADM (HR-Mil) vision statement.**

How many times have we heard similar ideas bantered about and thought that actions didn't necessarily match the words? Helping the Canadian Forces look after our people is the raison d'être of our work in Human Resources, and for the past several years, in particular, we've made tremendous progress. In this issue of the CF Personnel Newsletter – the last of the year – I wanted to highlight the initiatives and policy changes we've made this year, all designed to improve the lives of the men and women of the CF. The new vision statement for the group captures the essence of how we see the way ahead.

The first major reform undertaken this year was a strengthening of the military medical system. We've created the Rx2000 project, which is working to reform health services to meet our needs for the future. Already we have instituted the CF Health Care Card and Health Information Line, initiatives which fill a gap by giving CF members greater access to health care when base clinics are unavailable. We've also worked with Veterans Affairs Canada (VAC) to extend pension payments to still-serving members and thoroughly reviewed which drugs CF members will be able to receive at public expense, insuring equitable access to medications across the country.

Quality of Life issues continued to be a major focus of our efforts in 2000. The October pay raise was obviously important for all of us, but perhaps the greatest achievement of the year was the introduction of the long-awaited Post Living Differential. This benefit offsets increases in the cost of living when members are posted to various locations in Canada, and is a significant improvement on the old Accommodations Assistance Allowance. We also increased maternity and parental benefits and introduced the Compassionate Travel and Family Care Assistance programs to support members and their families in times of need.

We also introduced a Military Family Identification card, made the Universality of Service policy more flexible, changed the foreign service premium calculation to give those deployed overseas an increase in their premium after their first tour, and provided funding for academic upgrading for members of the Regular and Reserve Forces.

In the coming year, we will make additional inroads in the areas of health care reform, retention and well-being, recruitment and professional development. I am also committed to provide more information on these fronts to members and their families,

[continued on page 2 >](#)

**In this issue / Dans ce numéro:**

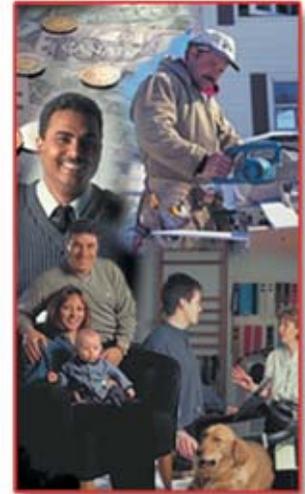
- > **CANFORGEN Highlights 2000**  
Faits saillants CANFORGEN 2000
- > **Rent increase for single quarters**  
Hausse des loyers des logements pour célibataires
- > **MOSART: Revising the MOS for the 21<sup>st</sup> Century**  
PARA : révision de la SGPM pour le 21<sup>e</sup> siècle
- > **Amendments to Pension Act benefit still-serving CF members**  
Les modifications apportées à la Loi sur les pensions sont avantageuses pour les membres des FC en service actif
- > **New coverage for long-term disability**  
Nouvelle couverture pour l'invalidité prolongée
- > **Monitor use of medication containing PPA**  
Prudence dans l'usage des médicaments qui contiennent de la PPA
- > **Funeral expense benefits increase**  
Hausse des indemnités au titre des frais de funérailles

**Notre vision des ressources humaines : S'occuper de notre personnel, développer leurs aptitudes et compétences et lui donner confiance en l'avenir – (SMA (RH-Mil)).**

Combien de fois avons-nous entendu des plaisanteries à propos de telles déclarations sans qu'aucune mesure ne soit prise pour y donner suite? Le fait d'aider les Forces canadiennes à bien s'occuper de son monde représente la raison d'être du travail que nous effectuons dans le domaine des ressources humaines. Dans ce numéro du Bulletin du personnel des FC, le dernier de cette année, je voulais souligner les initiatives et les modifications de politiques que nous avons effectuées cette année. Toutes ont pour but d'améliorer la vie des militaires de sexe masculin ou féminin des FC. La nouvelle perspective d'avenir du groupe saisie le sens de la façon dont nous voyons l'avenir.

La première grande réforme entreprise cette année visait à renforcer le système médical militaire. Nous avons créé le projet Rx2000 qui a pour but de réformer les services de santé pour répondre à nos besoins futurs. De plus, nous avons établi la carte d'identité des soins de santé et la ligne info-santé des FC, qui viennent combler une lacune en facilitant l'accès aux soins de santé aux membres des FC lorsque les cliniques des bases ne sont pas disponibles. Nous avons aussi collaboré avec Anciens combattants Canada (ACC) pour prolonger le paiement de la prestation de retraite aux membres actifs et avons minutieusement révisé quels médicaments les membres des FC pourront recevoir aux frais de l'État, en assurant un accès équitable aux médicaments dans l'ensemble du pays.

Nous avons continué de mettre l'accent sur les questions de qualité de vie en 2000. L'augmentation des salaires annoncé en octobre était, de toute évidence, très importante pour nous, mais la plus grande réalisation de l'année a probablement été



l'introduction de l'Indemnité de valeur d'affectation (IVCA). Cette indemnité compense pour l'augmentation du coût de la vie lorsque des membres sont mutés à divers endroits au Canada et constitue une importante amélioration de l'ancienne Indemnité d'aide au logement. Nous avons aussi augmenté la prestation de maternité et la prestation parentale et créé l'aide aux déplacements pour événements familiaux et l'aide pour obligations familiales pour appuyer les militaires et leurs familles quand le besoin se fait sentir.

Nous avons aussi introduit une carte d'identité des familles des militaires, avons accordé une plus grande flexibilité de la politique sur l'universalité du service, et avons augmenté l'indemnité de service des militaires, après leur première mission, de façon à accorder un financement pour les cours de perfectionnement des membres de la Force régulière et de la Force de réserve.

Au cours de la prochaine année, nous continuerons à apporter de plus amples modifications en ce qui a trait à la réforme des soins de santé, le maintien en fonction et le bien-être, le recrutement, le perfectionnement professionnel. Je m'engage d'ailleurs à fournir de plus amples informations sur ces plans aux membres et à leurs familles, et nous le ferons de façon efficace et en temps opportun.

[suite à la page 2 >](#)

and to do so in a timely and effective manner.

Over the course of the next year, the Director General Health Services will introduce a number of initiatives to maintain the standard of health care for CF personnel at a level comparable to that received by people across the country. Training and professional development of health care professionals will also be enhanced.

Retention and well-being initiatives will address job satisfaction and morale, including changes to the bilingual officer corps policy, terms and conditions of service, a new, simplified configuration of career fields under the MOSART project, and ongoing compensation and benefits issues.

There is a renewed emphasis on recruiting. The effects of the Force Reduction Program and a slowdown in recruiting in the last several years have

resulted in a need to significantly increase our recruit intake. We are already streamlining recruit processing, building an advertising campaign and examining the means to train and house increased numbers of recruits. More details will be promulgated shortly.

The senior leadership wants to make the Canadian Forces the career of choice for serving and potential members. There's no better way to do that than demonstrate, through initiatives and policies like we have introduced this year, that we care about you, your families and your future.



Lieutenant-General Christian Couture  
Assistant Deputy Minister (Human Resources-Military) ❖

Au cours de la prochaine année, le Directeur général – Services de santé mettra en œuvre un certain nombre d'activités pour maintenir le niveau des soins de santé pour le personnel des FC comparable à celui des autres Canadiens. Nous améliorerons aussi la formation et le perfectionnement professionnel des professionnels de la santé.

Les activités liées au maintien en fonction et au bien-être traiteront de la satisfaction professionnelle et du moral, y compris certaines modifications à la politique de bilinguisme du corps des officiers, des termes et conditions de service et une nouvelle configuration des professions simplifiée, en vertu du projet d'analyse de restructuration et d'adaptation (PARA).

Nous remettons l'emphase sur le recrutement. Les effets du Programme de réduction des forces et le ralentissement que nous avons connu en ce qui a trait au recrutement au fil des dernières années ont engendré un

besoin visant à augmenter de façon importante le nombre de nouvelles recrues. Nous avons déjà rationalisé le processus de recrutement, et sommes en train de dresser une campagne de publicité et d'examiner des moyens de former et de loger un plus grand nombre de recrues. De plus amples détails seront diffusés bientôt.

La direction supérieure veut faire des Forces canadiennes la carrière privilégiée de ses membres et des futures recrues. Il n'y a qu'une façon de prouver que l'on tient à vous, votre famille et votre avenir: c'est d'introduire de nouveaux programmes et de nouvelles initiatives comme nous l'avons fait plus tôt cette année.



Lieutenant-général Christian Couture  
Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) ❖

## CANFORGEN highlights 2000

**006/00 CDS 002 111900Z JAN 00**—*Review of CF Medical Services*—The review of the CF Medical Services by the Chief of Review Services (CRS) identified a number of areas for improvement and recommended a number of specific initiatives. These include the reorganization of health care services under the command of a Director General Health Services, the use of a personalized health card and the establishment of a project management office to develop and implement change. The full CRS report is available on the Internet at: [http://www.dnd.ca/hr/medservices/engraph/home\\_e.asp](http://www.dnd.ca/hr/medservices/engraph/home_e.asp).

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 Mgén 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

HRPA2000-044

## Faits saillants de CANFORGEN 2000

**006/00 CEMD 002 111900Z JAN 00** — *Examen du service de santé des FC* — L'examen du service de santé des FC par le Chef – Service d'examen (CS Ex) a permis de cerner des améliorations et de recommander des initiatives : réorganisation des services de soins de santé sous le commandement d'un directeur général du Service de santé, utilisation d'une carte de santé personnalisée et création d'un bureau de gestion de projet chargé de concevoir et de mettre en œuvre les changements nécessaires. Le rapport complet du CS Ex se trouve à l'adresse l'Internet [http://www.dnd.ca/hr/medservices/frgraph/home\\_f.asp](http://www.dnd.ca/hr/medservices/frgraph/home_f.asp).

**009/00 SMA (RH-MIL) 006 171630Z JAN 00** — *Changements au programme pilote de réinstallation intégré (PPRI)* — Les changements apportés au PPRI, principalement en ce qui concerne la formule de financement, s'appliquent au déménagement des biens et des effets mobiliers du personnel après le 31 mars 2000. Les détails concernant le PPRI se trouvent à l'adresse intranet : <http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/irpp>.

**011/00 SMA (RH-MIL) 001 191400Z JAN 00** — *Changements à la politique concernant l'universalité des services* — La définition de l'universalité des services restera la même, mais comportera un aménagement raisonnable à l'intention de ceux qui se situent sous le seuil des normes d'universalité. Trois normes générales remplaceront l'énoncé général des tâches comme principale façon de déterminer la conformité des membres des FC aux normes d'universalité. Les dossiers de tous les membres visés par une décision d'exonération en vertu des normes d'universalité après le 30 juin 1999 seront examinés.

**013/00 SMA (RH-MIL) 009 212030Z JAN 00** — *Programme d'encaissement des congés acquis* — Plus de 2 300 membres des FC ont fait une demande d'encaissement d'une partie ou de la totalité de leurs congés acquis en vertu du programme 1999-2000. Les unités sont autorisées à approuver les demandes d'encaissement conformément à l'ORFC 205.76.

**016/00 SMA (RH-MIL) 011 241801Z JAN 00** — *Refus de promotion* — On a harmonisé la politique concernant les refus de promotion des officiers et des membres du rang. Les gestionnaires de carrière suivent désormais un ensemble de critères en cas de refus de promotion. Ainsi, le refus est versé au dossier PERMIS du membre (une base de données sur le personnel) et ce dernier inadmissible à une

suite à la page 3 ▶

**009/00 ADMHRMIL 006 171630Z JAN 00**—*Changes to the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP)*—Changes to the IRPP, which apply mainly to the funding formula, apply to personnel moving household goods and effects after March 31, 2000. Details of the IRPP program are available on the Intranet at: <http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/irpp>.

**011/00 ADMHRMIL 001 191400Z JAN 00**—*Changes to Universality of Service policy*—The definition of Universality of Service will remain the same, but a reasonable accommodation will be made for those who fall below universality standards. Three general standards will replace the generic task statement as the primary means for determining whether CF members meet universality standards. The files of all members subject to a release decision under universality standards after June 30, 1999 will be reviewed. For additional information, check out [http://hr.dwan.dnd.ca/dmhr/engraph/library/u\\_of\\_s\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dmhr/engraph/library/u_of_s_e.asp).

**013/00 ADMHRMIL 009 212030Z JAN 00**—*Cash-out of Leave Program*—More than 2,300 CF members requested a cash out of some or all of their accrued leave under the 99/00 leave cash-out program. Units are authorized to approve the requested cash-out payments in accordance with QR&O 205.76.

**016/00 ADMHRMIL 011 241801Z JAN 00**—*Promotion Refusal*—The policy regarding promotion refusals for officers and non-commissioned members has been harmonized. Career managers now follow one set of criteria for all promotion refusals as follows: the member's refusal will be recorded on their PERMIS (a personnel database) file; the member will be ineligible for promotion for the remainder of the promotion year, but will be considered by the promotion board in the years following the year of refusal; and there is no requirement to automatically conduct a career review, unless the reason for refusal is of sufficient concern to have resulted in career limitation.

**017/00 ADMHRMIL 005 251900Z JAN 00**—*Service Personnel Holding List*—Interim policy will direct the usage of the Service Personnel Holding List (SPHL), previously called the Medical Patient Holding List, while a major review of the process is undertaken. The SPHL is a non-effective strength list, which members may be posted to until they are either fit to return to duty or released. It facilitates support to injured or ill members, while assisting a unit CO to maintain operational readiness. For detailed information about the revised policy, contact the Directorate of Casualty Support and Administration at 613-995-1457 or 1-800-883-6094. The interim policy will be replaced by a comprehensive DAOD.

**025/00 ADMHRMIL 015 161601Z FEB 00**—*Payment in Lieu of Retirement Leave*—The cash-out policy on retirement leave has been revised to provide flexibility and meet the needs and expectations of CF members. Effective immediately: a payment in lieu of retirement leave is considered irrevocable once it has been approved; payment will only be made after the effective release date; and if a member requests the right to work up to compulsory retirement age (CRA) and requests partial cash out of retirement leave at CRA, the remaining leave will be counted backwards from the CRA date.

**026/00 ADMHRMIL 016 181430Z FEB 00**—*Disclosure of Medical/Social Work Information to Commanding Officers*—Employment limitations resulting from a medical or social work condition, as well as the prognosis of that condition, will be disclosed to the member's CO. However, specific diagnosis and treatment will not be disclosed to their CO, unless the member has provided formal consent. Some legal exceptions apply.

**028/00 ADMHRMIL 017 231330Z FEB 00**—*Reimbursement under the CF Personal Enhancement Program (PEP)*—Effective January 1, 2000, the PEP will provide some financial support to eligible CF members for personal learning goals or transition to civilian life. The new program offers several improvements to CF members, such as equitable access to available funds through a fixed account of \$5,000, at a rate of 50 percent per course/qualification over the period of their CF career. DAOD 5031-3 is available on the Intranet at [http://131.134.220.99/admfincs/subjects/daod/5031/3\\_e.asp](http://131.134.220.99/admfincs/subjects/daod/5031/3_e.asp). Further questions may be directed to the supporting wing/base personnel support officer or the NDHQ desk officer at (613) 996-2016 (CSN 846-2016).

**030/00 ADMHRMIL 018 281400Z FEB 00**—*Still-serving Members with VAC Non-Special Duty Area (SDA) Disability Pension Entitlements Who Are Not Yet Receiving a Pension*—Pending changes to Veterans Affairs Canada (VAC) Pension Act will permit the payment of pensions to CF members who have been awarded a disability pension for Regular Force, non-SDA service, with entitlement effective the day following service discharge. Those who qualify should contact VAC at 1-

promotion pendant le reste de l'année de la promotion, mais le comité de promotion prendra son nom en considération au cours des années suivant celle du refus. En dernier lieu, il n'est pas nécessaire de réaliser systématiquement une révision de carrière, sauf si le motif du refus est préoccupant au point de limiter la carrière du membre.

**017/00 SMA (RH-MIL) 005 251900Z JAN 00** — *Liste des effectifs du personnel non disponibles* — Des directives temporaires prescrivent d'utiliser la Liste des effectifs du personnel non disponibles (LEPNP), anciennement Liste des effectifs indisponibles pour raison de santé, en cas d'examen important. La LEPND indique les membres pouvant recevoir une affectation jusqu'à ce qu'ils puissent reprendre le service ou aient été libérés. Elle facilite le soutien aux membres blessés ou malades et aide le commandant à maintenir la capacité opérationnelle de son unité. Pour plus d'information sur la politique révisée, communiquez avec la Direction du soutien aux blessés et de l'administration, au (613) 995-1457 ou au 1 800 883-6094. Une DAOD complète remplacera la directive temporaire.

**025/00 SMA (RH-MIL) 015 161601Z FEB 00** — *Paiement en remplacement du congé de fin de service* — La directive concernant l'encaissement du congé de fin de service a fait l'objet d'une révision qui permettra de répondre aux besoins et aux attentes des membres des FC. Selon cette directive, qui entre immédiatement en vigueur, l'encaissement du congé de fin de service est irrévocable une fois qu'il est approuvé, le paiement a lieu seulement après la date de la libération et, si le membre demande l'autorisation de travailler jusqu'à l'âge de la retraite obligatoire et l'encaissement partiel du congé à l'âge de la retraite obligatoire, le reste de ses jours de congé est calculé rétroactivement à partir de cette date.

**026/00 SMA (RH-MIL) 016 181430Z FEB 00** — *Divulgence de renseignements médicaux ou de travail social aux officiers commandants* — Les limitations d'emploi liées à l'état de santé ou de travail social et au pronostic de cet état seront divulguées au commandant du membre. Toutefois, le diagnostic et le traitement exacts liés à l'état de santé ne seront pas divulgués au commandant, sauf si le membre a donné son consentement. Il y en outre des exceptions d'ordre juridique.

**028/00 SMA (RH-MIL) 017 231330Z FEB 00** — *Modalités de remboursement dans le cadre du programme d'enrichissement personnel des FC (PEP)* — À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, le PEP accordera une aide financière aux membres admissibles des FC afin de les aider à atteindre leurs objectifs d'apprentissage personnels ou de réaliser leur transition à la vie civile. Le nouveau programme comporte plusieurs améliorations pour les membres des FC, notamment un accès équitable aux fonds disponibles grâce à un compte fixe de 5 000 \$, au taux de 50 p. 100 par cours suivi ou qualification obtenue tout au long de leur carrière dans les FC. L'ADM 5031-3 se trouve à l'adresse intranet [http://131.134.220.99/admfincs/subjects/daod/5031/3\\_e.asp](http://131.134.220.99/admfincs/subjects/daod/5031/3_e.asp). Si vous avez des questions, communiquez avec l'agent des services de soutien au personnel de l'escadre ou de la base ou l'officier responsable au QGDN, au (613) 996-2016 (RCCC : 846-2016).

**030/00 SMA (RH-MIL) 018 281400Z FEB 00** — *Membres actifs qui ont le droit à une pension d'invalidité d'ACC pour service autre que dans une zone de service spécial et qui ne reçoivent toujours pas les prestations* — Les changements qui seront apportés à la Loi sur les pensions d'Anciens combattants Canada (ACC) autoriseront le versement de prestations aux membres des FC qui ont une pension d'invalidité de la Force régulière pour service autre que dans une zone de service spécial. Celles-ci seront versées le lendemain de leur réforme. Les membres admissibles doivent communiquer avec ACC, au 1 800 228-7410, ou à l'adresse Internet <http://www.vac-acc.gc.ca>. (Pour plus de détails, lire l'article à ce sujet.)

**034/00 SMA (RH-MIL) 021 151600Z MAR 00** — *Question d'impôt concernant le programme pilote de réinstallation intégré (PPRI)* — Les aspects suivants constituent des avantages imposables en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu : avance de loyer, inspection à l'achat d'une maison, enquête à l'achat, renouvellement et évaluation d'hypothèque, inspection visant à vérifier la présence de pyrite au moment de l'achat et du nettoyage. Une information erronée voulant que ces éléments ne soient pas imposables a causé des problèmes à ceux qui ont déménagé en 1999 en se prévalant du PPRI. En outre, l'avance de loyer doit être considérée comme une



800-228-7410 or on the Internet at <http://www.vac-acc.gc.ca>. (see article in this issue for more details)

**034/00 ADMHRMIL 021 151600Z MAR 00**—*Income Tax Issues Dealing with the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP)*—The following items are taxable benefits under the Income Tax Act: rent in advance, home inspection of purchase, survey on purchase, mortgage renewal and appraisal, pyrite inspection on purchase and cleaning. Incorrect information was disseminated stating that these items were, in fact, non-taxable, leading to problems for those moving under the IRPP in 1999. In addition, rent in advance should be listed as temporary dual residence allowance and should not be included in the T4/Relevé 1. Financial restitution will be considered if members can demonstrate financial hardship as a result of erroneous information—these members should forward a statement of their situation to the Directorate of Compensation and Benefits Administration through their support unit.

**037/00 ADMHRMIL 023 221300Z MAR 00**—*The CF Health Card and Health Information Line*—Two major health initiatives took effect April 1, 2000: CF



members were issued a personalized health care identification card (along with an information guide outlining their health care benefits and services) to provide easier access to after-hours civilian health care; and the CF Health Information Line was launched, providing CF members with non-emergency health care treatment advice and information

about health care services via a toll-free, 24 and 7 phone number: 1-877-MED-DENT (1-877-633-3368). More information is available at every CF medical clinic.

**038/00 ADMHRMIL 024 221301Z MAR 00**—*Child Soldiers*—Amendment to the National Defence Act (NDA)—Although the CF recruits and trains members under the age of 18, they are not deployed to hostile theatres of operation. This policy will be enshrined in law through an amendment to the NDA.

**040/00 ADMHRMIL 027 301830Z MAR 00**—*Revised CF Non-Duty Travel Policy*—A new CF non-duty travel policy for service aircraft, effective April 1, 2000, gives CF members and their families the opportunity to fly when seats excess to duty requirements are available. Priority and emergency availability is given to compassionate cases, in the event of a death or serious illness of a family member, or a traumatic family situation. For all non-emergency cases, applications will be accepted 24 hours in advance of a scheduled flight, Monday to Friday, not including statutory holidays. More information about the program is available on the Intranet at: [http://lognet.dwan.dnd.ca/dtm/dtm\\_3/index\\_e.htm](http://lognet.dwan.dnd.ca/dtm/dtm_3/index_e.htm), and about the policy at: [http://dwan.dnd.ca/orgpages/dgcb/dcba/engraph/feedback\\_e.asp](http://dwan.dnd.ca/orgpages/dgcb/dcba/engraph/feedback_e.asp).

**043/00 ADMHRMIL 029 061700Z APR 00**—*Public Service Health Care Plan (PSHCP)*—Contribution Rate Changes—Eligible dependents of CF members receive supplementary health care benefits through the PSHCP. As of April 2000, the employer contribution rate increased by approximately \$30.00 per month per member, while the member contribution rate remains the same. As the PSHCP contribution rate is a taxable benefit in Quebec, the taxable income for members in the province will increase by approximately \$360.00 annually. Questions should be forwarded to Kim Gowing at (613) 995-1962.

**047/00 ADMHRMIL 030 191400Z APR 00**—*Continuing Education Officer Training Plan (CEOTP)*—The CEOTP is an interim non-degree officer entry plan, implemented to meet projected shortfalls in officer production requirements as the CF moves towards a fully degreed Regular Force officer corps. The intake of CEOTP candidates will not exceed the following: 250 in 1998; 190 in 1999; 130 in 2000; 70 in 2001; and 0 in 2002. Candidates accepted under the CEOTP are required to work towards obtaining a baccalaureate degree. CEOTP details are available on the Intranet at: <http://hr.dwan.dnd.ca>. Questions about the policy can be directed to the Directorate of Recruiting, Education and Training at 613-992-7016; questions about recruiting and enrollment can be directed to the CF Recruiting Group Headquarters.

**050/00 ADMHRMIL 031 282030Z APR 00**—*CF Drug Benefits*—A new policy will see a centralized, equitable, multi-disciplinary approach to decision making about the drugs CF members will, and will not, receive as a benefit. Questions about medical and dental benefits may be answered through the CF Health

indemnité de résidence et ne pas figurer sur le feuillet T4/Relevé 1. Un remboursement financier sera envisagé lorsque les membres peuvent démontrer que l'information erronée leur a causé un préjudice financier — Ces membres doivent informer la Direction de la rémunération et de la l'administration des avantages sociaux par l'entremise de leur unité de soutien.

**037/00 SMA (RH-MIL) 023 221300Z MAR 00** — *Carte santé et ligne d'information santé des FC* — Deux initiatives importantes dans le domaine de la santé ont été lancées le 1<sup>er</sup> avril 2000. Les membres des FC ont obtenu une carte santé personnalisée (et un guide d'information résumant les avantages et les services en matière de soins de santé) qui facilitera l'accès aux soins de santé civils en dehors des heures de travail. On a également inauguré la Ligne info-santé (sans frais) qui permet aux membres des FC d'obtenir, 24 heures par jour, sept jours par semaine, des conseils sur les soins de santé non urgents et de l'information sur les services de santé en composant le 1 (877) MED-DENT ou 1 (877) 633-3368. On peut obtenir plus d'information dans toutes les cliniques médicales des FC.

**038/00 SMA (RH-MIL) 024 221301Z MAR 00** — *Enfants-soldats - Modification à la LDN* — Même si les FC recrutent et forment des moins de 18 ans, ceux-ci ne sont pas envoyés sur les théâtres d'opération en cas d'hostilités. Cette politique sera enchâssée par modification à la LDN. Si vous avez des questions au sujet du recrutement, communiquez avec la Direction des besoins en ressources humaines militaires, au (613) 995-7195.

**040/00 SMA (RH-MIL) 027 301830Z MAR 00** — *Politique révisée des FC pour les voyages à des fins non militaires* — Selon la nouvelle politique des FC pour les voyages à des fins non militaires à bord d'aéronefs militaires, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2000, les membres des FC et leurs familles peuvent se prévaloir des sièges excédentaires. La priorité et l'offre d'urgence des sièges sont accordées aux cas de commiseration, en cas de décès ou de maladie grave d'un membre de la famille ou de situation familiale traumatisante. Pour les cas qui ne sont pas urgents, les demandes doivent être présentées 24 heures avant le départ d'un vol régulier, du lundi au vendredi, sauf les jours fériés. On trouvera plus d'information sur le programme à l'adresse intranet [http://lognet.dwan.dnd.ca/dtm/dtm\\_3/index\\_e.htm](http://lognet.dwan.dnd.ca/dtm/dtm_3/index_e.htm), et sur la politique à l'adresse [http://dwan.dnd.ca/orgpages/dgcb/dcba/engraph/feedback\\_e.asp](http://dwan.dnd.ca/orgpages/dgcb/dcba/engraph/feedback_e.asp).

**043/00 SMA (RH-MIL) 029 061700Z APR 00** — *Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) - Modifications des taux de cotisation* — Le RSSFP prévoit une aide médicale supplémentaire pour les personnes à charge admissibles des membres des FC. Depuis avril 2000, le taux de cotisation des employeurs a augmenté d'environ 30 \$ par mois par membre, alors que celui des membres n'a pas changé. Le taux de cotisation au RSSFP étant imposable au Québec, il s'ensuit une augmentation du revenu imposable des membres des FC d'environ 360 \$ par année. Pour toutes questions, communiquez avec Kim Gowing, au (613) 995-1962.

**047/00 SMA (RH-MIL) 030 191400Z APR 00** — *Programme de formation des officiers - Éducation permanente (PFOEP)* — Le PFOEP est un programme provisoire d'enrôlement offert aux officiers non diplômés d'une université, qui vise à combler les besoins en production d'officiers à mesure que les FC s'orientent vers un corps d'officiers de la Force régulière diplômés. Le nombre de candidats choisis ne dépassera pas les chiffres suivants : 250 en 1998, 190 en 1999, 130 en 2000, 70 en 2001 et aucun en 2002. Les candidats acceptés en vertu du PFOEP doivent obtenir un baccalauréat. On trouvera plus de détails au sujet du programme à l'adresse intranet <http://hr.dwan.dnd.ca>. Pour toute question au sujet de la politique, communiquez avec la Direction du recrutement, de l'éducation et de l'instruction, au (613) 992-7016, ou avec le quartier général du Groupe de recrutement des FC.

**050/00 SMA (RH-MIL) 031 282030Z APR 00** — *Assurance-médicaments des FC* — Cette nouvelle politique constitue une approche centralisée, équitable et pluridisciplinaire de la prise de décision quant aux médicaments qui seront et ne seront pas couverts. Pour toute question au sujet des régimes d'assurance médicale et dentaire, consultez le guide Explication des soins de santé et mode d'accès, à l'adresse intranet [http://hr.dwan.dnd.ca/cfhs/engraph/home\\_e.shtm](http://hr.dwan.dnd.ca/cfhs/engraph/home_e.shtm), à l'adresse internet [http://www.dnd.ca/hr/cfhs/programs/Health\\_Info/frgraph/home\\_e.asp](http://www.dnd.ca/hr/cfhs/programs/Health_Info/frgraph/home_e.asp) ou à la pharmacie de la base la plus près.

**060/00 SMA (RH-MIL) 033 021300Z JUN 00** — *Solde/grade intérimaire* — La solde intérimaire, qui est versée aux membres de la Force régulière selon le modèle de la comparabilité salariale totale (CST), peut être augmentée pour être comparable à la rémunération d'intérim de la fonction publique. De plus, les membres des FC occupant des postes où le grade supérieur est exigé par le poste, au Canada ou à l'étranger, obtiennent un grade intérimaire. Un programme distinct

Services guide, "Understanding and Accessing Your Health Care Benefits" on the Intranet at: [http://hr.dwan.dnd.ca/cfhs/engraph/home\\_e.shtm](http://hr.dwan.dnd.ca/cfhs/engraph/home_e.shtm); on the Internet at: [http://www.dnd.ca/hr/cfhs/programs/Health\\_Info/engraph/home\\_e.asp](http://www.dnd.ca/hr/cfhs/programs/Health_Info/engraph/home_e.asp); or at the nearest base pharmacy.

**060/00 ADMHRMIL 033 021300Z JUN 00**—*Acting Pay/Rank*—Acting pay, which Regular Force members receive through the Total Compensation (TC) pay methodology, may be increased to make it comparable in value to Public Service acting pay. In addition, acting rank will be given to CF members posted to positions where the higher rank is essential to perform the job, inside and outside of Canada. A separate acting pay program will be developed for the ranks of colonel, general and specialist officer.

**061/00 ADMHRMIL 035 021500Z JUN 00**—*Request for Contingency Cost Moves*—The contingency cost move is not a compassionate posting. It is available to CF members who are available for unrestricted operational employment but need to be located in a certain geographic area for personal reasons. COs are encouraged to identify those cases that do not meet the full criteria for formal compassionate status, but would benefit from this type of posting. CF members may request a contingency cost move through the chain of command, using the same procedure as for compassionate postings.

**067/00 ADMHRMIL 040 141500Z JUN 00**—*Report on Injuries or Exposure to Toxic Material—Amendment*—Effective June 15, 2000, the CF 98 is the new, one-page form for reporting injuries or exposure to toxic material. The reporting officer will provide details that clarify whether or not the injury or exposure was directly connected to military service. This information will be used by Veterans Affairs Canada to determine eligibility under the Pension Act. The original signed CF 98 is sent to NDHQ/Directorate of Casualty Support and Administration, with one copy going to each of the following: the injured member's personnel file, the injured member, the unit file, and, if required, to the nearest representative of the Judge Advocate General. There is no longer a requirement to place a copy on the member's medical file. For more information, contact the Directorate of Casualty Support and Administration at (613) 996-4956 or 1-800-883-6094.

**068/00 ADMHRMIL 041 151600Z JUN 00**—*Four Newly Approved QOL Initiatives*—New QOL initiatives include the Post Living Differential, which will help stabilize the cost of living of CF members and their families, especially those relocated to a high cost location. Specifically, this benefit will offset the portion of cost of living that is greater than the CF average in Canada. The Family Care Assistance benefit will help offset family care costs when members are deployed at short notice. Compassionate Travel Assistance provides financial assistance to CF members and spouses who are required to travel for compassionate reasons. Maternity and parental benefits improvements bring the CF in line with the Public Service. More information is available on the QOL Intranet site at: <http://hr.dwan.dnd.ca/qol/>.

**070/00 CDS 045 151205Z JUN 00**—*CF Streamlined Grievance Process—Implementation*—Effective June 15, 2000, the new CF Streamlined Grievance process clarifies what can and cannot be grieved, reduces the levels of CF grievance review down to two, establishes the CDS as final redress authority and creates an external and independent body, the CF Grievance Board (CFGB), to provide findings and non-binding recommendations to the CDS. A new CF grievance manual is available on the Intranet at: <http://hr.dwan.dnd.ca/dcfga> and on the Internet at: <http://www.dnd.ca/dcfga>. Questions on specific files may be directed to the Director, CF Grievance Administration at 613-995-1730.

**071/00 ADMHRMIL 042 151601Z JUN 00**—*Maternity and Parental Benefits*—A number of improvements to maternity and parental benefits for CF members took effect April 1, 2000. Under the new benefits policy, the available period of parental leave without pay has been increased from 10 to 26 weeks, a parental allowance has been approved and an eligible member may now be entitled to a combined maternity and parental leave period of up to 43 weeks. Application forms and more information about maternity and parental benefits are available at administration support offices and on the Intranet at: [http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home_e.asp) or [http://hr.dwan.dnd.ca/qol/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/qol/engraph/home_e.asp).

**072/00 ADMHRMIL 043 151602Z JUN 00**—*Post Living Differential (PLD)*—CF members whose principle residence (owned or rented) is located in a PLD area are eligible for the PLD benefit. PLD is designed to offset that portion of their cost of living that is greater than the CF weighted average in Canada. The PLD is a single rate per designated location, which is the same for every rank, income level or family size. Accommodation Assistance Allowance (AAA) now only applies to

de solde intérimaire sera créé pour les colonels, les généraux et les officiers spécialistes.

**061/00 SMA (RH-MIL) 035 021500Z JUN 00**—*Demande de déménagement imprévu*—Le déménagement imprévu n'est pas une affectation pour motifs personnels. Il s'adresse aux membres des FC qui peuvent accepter un poste opérationnel sans restriction, mais seulement dans une région donnée pour des raisons personnelles. Les commandants sont invités à déterminer les cas qui ne répondent pas aux critères concernant les motifs personnels, mais qui bénéficieraient de ce type d'affectation. Les membres des FC peuvent présenter une demande de déménagement imprévu par la chaîne de commandement, de la même façon que pour les affectations pour motifs personnels.

**067/00 SMA (RH-MIL) 040 141500Z JUN 00**—*Rapport sur les blessures ou l'exposition aux matières toxiques – Modificatif*—Depuis le 15 juin 2000, le formulaire d'une page CF 98 est le document à utiliser pour signaler des blessures ou l'exposition à des matières toxiques. L'officier chargé des comptes rendus pourra donner des précisions indiquant si les blessures ou l'exposition sont liées directement au service militaire. Affaires des anciens combattants Canada se servira des renseignements pour déterminer l'admissibilité en vertu de la Loi sur les pensions. La copie signée d'origine du formulaire CF 98 est envoyée au QGDN/Direction du soutien aux blessés et de l'administration. De plus, on verse une copie au dossier personnel du membre blessé, envoie une copie au membre blessé, verse une copie au dossier de l'unité et envoie, s'il y a lieu, une copie au représentant le plus près du juge-avocat général. Il n'est plus nécessaire de verser une copie au dossier médical du membre. Pour plus d'information, communiquez avec la Direction du soutien aux blessés et de l'administration, au (613) 996-4956 ou au 1 800 883-6094.

**068/00 SMA (RH-MIL) 041 151600Z JUN 00**—*Quatre initiatives de QV récemment approuvées*—Parmi les nouvelles initiatives de QV, il y a l'indemnité de vie chère, qui sert à stabiliser le coût de la vie des membres des FC et de leurs familles, spécialement ceux qui sont affectés là où le coût de la vie est élevé et à combler l'écart qui existe lorsqu'il est supérieur au coût de la vie moyen au Canada. L'aide pour obligations familiales couvre les coûts liés à ces obligations en cas de déploiement à court préavis des membres. L'aide au transport pour raisons personnelles ou de famille permet d'offrir une aide aux membres des FC et à leurs conjoints qui doivent voyager à cette occasion. Les améliorations au congé de maternité et parental place les FC sur le même pied que la fonction publique. On trouvera plus d'information sur le site intranet de QV, à l'adresse <http://hr.dwan.dnd.ca/qol/>.

**069/00 CEMD 044 151200Z JUN 00**—*Restructuration de la réserve de la force terrestre (RRFT)*—Le lieutenant-général M.K. Jeffery a été nommé, en mai 2000, adjoint spécial du CEMD aux fins de RRFT. Il a proposé une stratégie et un plan pour améliorer la capacité opérationnelle de la Force de la réserve au ministre de la Défense nationale en juillet 2000.

**070/00 CEMD 045 151205Z JUN 00**—*Mise en œuvre du processus simplifié de règlement des griefs des FC*—Depuis le 15 juin 2000, le nouveau processus simplifié de règlement des griefs des FC précise les motifs pouvant faire l'objet d'un grief, limite à deux les niveaux d'examen des griefs des FC, désigne le CEMD en tant qu'autorité finale de redressement et crée un organisme externe indépendant, le Comité de griefs des FC, qui doit présenter ses résultats et faire des recommandations non exécutoires au CEMD. Le nouveau manuel de griefs des FC se trouve à l'adresse intranet <http://hr.dwan.dnd.ca/dcfga> et à l'adresse Internet <http://www.dnd.ca/dcfga>. Pour toute question au sujet d'un dossier, communiquez avec le directeur, Administration des griefs des FC, au (613) 995-1730.

**071/00 SMA (RH MIL) 042 151601Z JUN 00**—*Congé de maternité et parental*—Plusieurs améliorations ont été apportées aux régimes des congés de maternité et parentaux des FC le 1<sup>er</sup> avril 2000. Les congés parentaux passent de 10 à 26 semaines et une allocation parentale a été approuvée. Un membre admissible a maintenant droit à un congé de maternité et parental pouvant atteindre 43 semaines. Les formulaires sont disponibles aux bureaux du soutien administratif ou sur l'intranet à [http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home_e.asp) ou [http://hr.dwan.dnd.ca/qol/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/qol/engraph/home_e.asp).

**072/00 SMA (RH MIL) 043 151602Z JUN 00**—*Indemnité de vie chère (IVC)*—Les membres des FC propriétaires ou locataires d'une résidence principale située dans une région visée par l'IVC ont droit à celle-ci. L'indemnité compense la tranche du coût de la vie qui est supérieure à la moyenne pondérée des FC au

members who serve in qualifying isolated posts. Specific requirements for PLD are defined in QR&O 205.45. For the chart of PLD locations and amounts go to the QOL Intranet site at: <http://hr.dwan.dnd.ca/qol> and the Director General of Compensation and Benefits/Directorate of Pay Policy Development Intranet site at: <http://hr.dwan.dnd.ca/dppd>. CF members living in a PLD area may not qualify for this benefit as currently defined because they have not had their furniture and effects moved at public expense to their principal residence. A solution to this problem is being developed.

**073/00 ADMHRMIL 044 151603Z JUN 00**—*Compassionate Travel Assistance (CTA) Announcement*—Effective June 1, 2000, CF members and their spouses may use CTA to cover their travel expenses when a trip is required due to a serious illness or death of an immediate family member. Compassionate travel may only be authorized in conjunction with compassionate leave. Applications for payment of expenses should include this information: a detailed itinerary of the journey; a completed general allowance claim (CF 52) listing all reimbursable expenses; receipts and/or statutory declarations to support travel expenses being claimed; and compassionate leave pass with supporting documentation, such as funeral notice. Specific details of the program are listed in the amendment to QR&O 209.51, Compassionate Travel Assistance.

**074/00 ADMHRMIL 045 151604Z JUN 00**—*Family Care Assistance (FCA)*—Effective April 1, 2000, CF members are eligible for the FCA benefit to offset family care costs, in excess of those incurred during normal working hours, when absent for 24 hours or more due to service reasons. This benefit applies not just to childcare, but to care for family members such as elderly parents or physically challenged siblings. Reimbursement requires confirmation of the amount normally paid for daily family care and should not be claimed for any period where other assistance programs are utilized (i.e. emergency childcare through the MFRC). Receipts including the amount paid for care, dates of care giver's employment and the name and social insurance number or business number of the caregiver must be included. Specific details are available in QR&O 209.335. More information is available at the Directorate of compensation and Benefits.

**078/00 ADMHRMIL 047 271700Z JUN 00**—*Reimbursement for Meals Provided by a Third Party*—When a meal is provided free of charge by a third party during TD, a CF member/DND employee cannot claim that meal as an expense. For more information, CF members may contact DCBA and DND employees may contact the Directorate of Civilian Compensation Services.

**081/00 CDS 054 040941Z JUL 00**—*Changes to Military Foreign Service Regulations (MFSR) Respecting Members Deployed on International Operations*—The benefits package for personnel serving outside Canada has been improved. Effective April 1, 2000, a new operational foreign service premium will be made available to CF members on the first day of the month following the completion of six months service outside Canada. In addition, a new committee, the Departmental Hardship and Risk Committee (DHRC), has been established to monitor and assess the conditions of hardship and risk CF members are exposed to on international operations.

**082/00 ADMHRMIL 046 041900Z JUL 00**—*Implementation of CFMSP (Officers-Developmental Period 2)*—On September 1, 2000, the Officer Professional Development Program (OPDP) was replaced by five CF Military Studies Programme (CFMSP) (O-DP2) courses: defence organization and establishment; human, financial and material resources; military law; national and international studies; and war and the military professions. Courses and study material will be provided through the Royal Military College detachment Ottawa. Register locally through former OPDP coordinators at all base/wings/stations/units.

**083/00 ADMHRMIL 048 051800Z JUL 00**—*Enhancements to CF/Civ TD Benefits in Canada and USA*—Changes to public service travel benefit, as a result of a Treasury Board travel modernization initiative, will take effect July 1, 2000. CF members

Canada. Il y a un taux unique par endroit désigné et l'indemnité est la même peu importe le grade, le salaire ou la taille de la famille. L'indemnité d'aide au logement ne vise maintenant que les membres affectés à des postes isolés admissibles. L'ORFC 205.45 donne des précisions sur les exigences relatives à l'IVC. Un tableau des emplacements visés par l'IVC se trouve sur l'intranet à w: <http://hr.dwan.dnd.ca/qol> ainsi que sur le site intranet du Directeur général – Rémunération et avantages sociaux/Direction des politiques relatives à la rémunération à <http://hr.dwan.dnd.ca/dppd>.

**073/00 SMA (RH MIL) 044 151603Z JUN 00** — *Annonce d'une aide au transport pour des raisons personnelles ou de famille* — Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2000, les membres des FC et leur conjoint peuvent obtenir une aide au transport pour se rendre auprès d'un membre de leur famille gravement malade ou décédé. Les déplacements pour raison de famille ne sont autorisés qu'en même temps qu'un congé pour raisons de famille. Les demandes de remboursement des dépenses doivent comprendre ce qui suit : un itinéraire complet, une demande de remboursement des dépenses (CF 52) donnant toutes les dépenses remboursables, une déclaration solennelle venant appuyer le remboursement demandé, une autorisation de voyage pour raisons de famille avec documents à l'appui dont l'avis de décès. L'ORFC 209.51 Aide au transport pour des raisons personnelles ou de famille contient tous les détails nécessaires.

**074/00 SMA (RH MIL) 045 151604Z JUN 00** — *Aide pour obligation familiale (AOF)* — Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2000, les membres des FC ont droit à une AOF pour compenser le coût des soins à la famille engagé en sus des dépenses faites pendant les heures normales de travail lorsqu'ils sont absents de leur foyer pendant 24 heures pour les nécessités du service. L'aide ne porte pas uniquement sur la garde, mais également sur les soins aux membres de la famille, dont les parents âgés ou les enfants aux prises avec des difficultés physiques. Pour obtenir le remboursement des dépenses, il faut confirmer le montant payé habituellement pour les soins et il ne faut pas le demander pour toute période déjà couverte par un autre programme d'aide (soins d'urgence à l'enfance offerts par le CRFM). La demande doit être accompagnée des reçus pour le coût des soins, les dates à laquelle la personne soignante a été engagée et le nom et le numéro d'assurance sociale ou d'entreprise de celle-ci. L'ORFC 209.335 donne des précisions sur l'AOF.

**078/00 SMA (RH MIL) 047 271700Z JUN 00** — *Remboursement pour les repas fournis par une tierce partie* — Lorsqu'il reçoit gratuitement un repas d'une tierce personne pendant qu'il est en DT, le membre des FC ou l'employé du MDN ne peut demander le remboursement de celui-ci. Pour plus de renseignements, les membres des FC peuvent communiquer avec le DRASA, et les employés du MDN, avec le Directeur – Services de rémunération civile.

**081/00 CEMD 054 040941Z JUL 00** — *Modifications apportées aux règlements sur le service militaire à l'étranger (RSME) concernant les militaires déployés aux opérations internationales* — Des améliorations ont été apportées aux avantages offerts aux membres en service à l'étranger. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2000, ils auront droit à une prime de service opérationnel à l'étranger à compter du premier jour du mois qui suit la fin d'une période de service à l'étranger de six mois. De plus, on a formé le Comité ministériel sur les conditions difficiles et les risques (CMCCR) et ce dernier surveillera et évaluera les conditions difficiles et les risques auxquels sont exposés les membres des FC pendant des opérations internationales.

**082/00 SMA (RH MIL) 046 041900Z JUL 00** — *Mise en œuvre du PEFMC (Officiers – Étape de perfectionnement 2)* — Le 1<sup>er</sup> septembre 2000, le Programme de perfectionnement professionnel des policiers (PPPO) a été remplacé par cinq modules du Programme d'études militaires des FC (PEMFC) (O-EP2). Ceux-ci sont organisation et établissement de défense, ressources humaines, financières et matérielles, droit militaire, études nationales et internationales et guerre et professions militaires. Les cours et la matière seront offerts par le détachement d'Ottawa du Collège militaire royal. S'inscrire sur place auprès des anciens coordonnateurs du PPPO des bases, escadres, stations et unités.

**083/00 SMA (RH MIL) 048 051800Z JUL 00** — *Améliorations aux indemnités de DT des FC / employés civils au Canada et aux États-Unis* — Les changements aux prestations de voyage de la fonction publique apportés suite à l'initiative de modernisation de la directive sur les voyages du Conseil du Trésor entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet.



and civilians on TD in the US and Canada may now claim a daily incidental allowance of \$11.50 for personnel occupying non-commercial, commercial and government quarters, and a daily accommodation rate for non-commercial facilities of \$50.00. Civilian employees may return home for a visit after three weeks of a five-week trip; spousal travel will be allowed on a trial basis for Canada/US travel only as an alternative to employees travelling home. In addition, approving authorities may now authorize VIA 1 rail service travel when it is considered a cost-effective travel alternative. Longer-term strategies to modernize the travel policy, programs and systems are anticipated by December 2000. More information is available at DCBA/DCCS

**085/00 ADMHRMIL 051 141600Z JUL 00**—*Military Family Identification Card*—Voluntary identification cards will be made available to immediate CF family members (13 year of age and older) at local bases.

**086/00 ADMHRMIL 052 171730Z JUL 00**—*Post Index (PI) for Members Serving Outside Canada on Imposed Restriction (IR)*—The PI methodology, which was found to incorrectly address the cost of living for members living outside of Canada, has been replaced with a new methodology developed by Statistics Canada. Support Units will advise the DCBA when a member has proceeded to a posting on IR in order to request a calculated IR PI for that location.

**089/00 ADMHRMIL 054 191600Z JUL 00**—*Occupational Structure Implementation Plan (OSIP) Imagery Technician (Image Tech) MOC 541*—Changes to this occupation, as approved by the Director General Military Human Resources Policy and Planning on June 1, 2000, include: name change from photographic technician to imagery technician, reassignment to Air Ops Pers Branch and creation of an air reserve image tech occupation MOC R541.

**090/00 ADMHRMIL 056 211500Z JUL 00**—*Anthrax Vaccine*—In May 2000, a former CF member was acquitted at Court Martial for refusing the anthrax vaccine. Based on scientific evidence, the CF Health Services considers the anthrax vaccine in general, and lot FAV020 in particular, safe and effective. It will continue to recommend its usage when warranted. A letter explaining the ruling and providing the scientific facts about the anthrax vaccine was sent by the Director General Health Services to all recipients of the vaccine from lot FAV020. The letter was published in its entirety in CFPN issue 10/2000.

**095/00 ADMHRMIL 059 101300Z AUG 00**—*Education Reimbursement for Primary Reserve Serving Officers*—A four-year trial program to encourage Primary Reserve (P Res) officers to attain an undergraduate degree has been approved. The program will provide partial reimbursement to P Res Officers on Class A, B or C service for courses started after September 1, 1999. Full-time students who graduate from university and continue to serve can claim the lesser of 50 percent of tuition or \$2,000 for each academic year entitlement earned while a reservist; part-time students will be eligible to claim 50 percent after one year of continuous service after the course is completed. For full details, go to the Intranet at: [http://hr.dwan.dnd.ca/docs/instruction/instructions/engraph/4500-17-3\\_dret\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/docs/instruction/instructions/engraph/4500-17-3_dret_e.asp).

**098/00 ADMHRMIL 060 111430Z AUG 00**—*Provision of Nominal Rolls to Military Family Resource Centres*—Nominal roles, including names, phone numbers and addresses of recently deployed or posted CF members and their families, will be released to Military Family Resource Centres (MFRCs). MFRCs will use this information to initiate contact and offer services to CF members and their families. The Directorate of Military Family Services has developed operating principles, which includes a privacy code for MFRCs, to protect family privacy.

**100/00 ADMHRMIL 061 161430Z AUG 00**—*Service Personnel Holding List (SPHL)*—Interim SPHL policy, procedures and responsibilities are effective immediately and apply to three categories of personnel, including: those on retirement leave; those who are medically unfit with significant employment limitations for six months or more; and those who have been authorized to participate in full-time vocational rehabilitation training. For detailed information,

Les membres des FC et les employés civils en DT aux États-Unis et au Canada ont droit à une indemnité de dépenses imprévues de 11,50 \$ s'ils occupent un logement non commercial, commercial ou gouvernemental ainsi qu'à une indemnité quotidienne de 50 \$ pour hébergement dans un logement non commercial. Les employés civils peuvent retourner à la maison après trois semaines d'un voyage de cinq semaines. Les voyages pour le conjoint seront autorisés à titre d'essai comme solution de rechange pour les déplacements au Canada et aux États-Unis. De plus, les autorités approbatives peuvent autoriser les voyages à bord de VIA 1, si le train constitue une solution de rechange économique. Des stratégies à long terme visant à moderniser la politique, les programmes et les systèmes relatifs aux voyages devraient être disponibles en décembre 2000. Pour obtenir des renseignements additionnels, s'adresser au DRASA ou au DSRC.

**085/00 SMA (RH MIL) 051 141600Z JUL 00** — *Carte d'identité des familles des militaires* — Les membres des familles des militaires âgés de 13 ans ou plus peuvent obtenir s'ils le désirent une carte d'identité en s'adressant à leur base.

**086/00 SMA (RH MIL) 052 171730Z JUL 00** — *Indice de poste (IP) à l'intention des militaires en service à l'étranger en restriction imposée (RI)* — La méthode d'établissement de l'IP qui déterminait incorrectement le coût de la vie des membres vivant à l'étranger a été remplacée par une méthode élaborée par Statistique Canada. Les unités de soutien aviseront le DRASA lorsqu'un membre est affecté à un poste en RI afin de demander le calcul de l'IP pour cet endroit.

**087/00 SMA (RH MIL) 053 191230Z JUL 00** — *Indemnité de vie chère (IVC)* — Les membres des FC vivant dans un endroit visé par l'IVC n'ont peut-être pas droit à cette prime, car ils n'ont pas déménagé aux frais de l'État leur mobilier et leurs effets à leur nouvelle résidence. On élabore une solution à ce problème.

**089/00 SMA (RH MIL) 054 191600Z JUL 00** — *Plan de mise en œuvre de la structure des groupes professionnels militaires (PMOSGPM) Technicien en imagerie (TEC Image)* — Les modifications apportées à ce groupe professionnel et approuvées par le Directeur général de la politique et de la planification des ressources humaines militaires comprennent un changement de titre de technicien en photographie à technicien en imagerie, la réaffectation à la direction du personnel des opérations aériennes et la création d'un groupe de technicien réserviste en imagerie, le GPM R541.

**090/00 SMA (RH MIL) 056 211500Z JUL 00** — *Vaccin contre la fièvre charbonneuse* — En mai 2000, un membre traduit devant la cour martiale pour avoir refusé de se faire vacciner a été acquitté. En se fondant sur des preuves scientifiques, les Services de santé des FC sont d'avis que le vaccin contre la fièvre charbonneuse, et plus précisément le vaccin du lot FAV020, est sûr et efficace. Le Directeur général – Services de santé a envoyé à tous ceux qui ont reçu le vaccin du lot FA V020 une lettre expliquant la décision de la cour et les faits scientifiques concernant le vaccin. Les membres vaccinés qui n'ont pas reçu la lettre devraient communiquer avec le capt Lévesque, officier d'état-major du Groupe médical des Forces canadiennes au (613) 945-6808 ou au CSN 849-6808.

**095/00 SMA (RH MIL) 059 101300Z AUG 00** — *Remboursement des frais d'instruction aux officiers en activité de service au sein de la Première réserve* — Un programme pilote de quatre ans afin d'encourager les officiers de la Première réserve (P rés) à obtenir un baccalauréat a été approuvé. Les officiers P rés en service de classe A, B ou C se verront rembourser une partie des frais pour les cours entrepris après le 1<sup>er</sup> septembre 1999. Les étudiants à temps plein qui obtiennent un diplôme universitaire et continuent de servir peuvent demander le remboursement des droits d'inscription ou 2 000 \$ par année d'étude en tant que réserviste, selon le moindre de ces deux montants. Les étudiants à temps partiel pourront demander le remboursement de la moitié des droits après une année de service continu révolue. Pour de plus amples renseignements, aller à l'adresse intranet suivante : [http://hr.dwan.dnd.ca/docs/instruction/instructions/engraph/4500-17-3\\_dret\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/docs/instruction/instructions/engraph/4500-17-3_dret_e.asp).

**098/00 SMA (RH MIL) 060 111430Z AUG 00** — *Divulgence des listes nominatives aux centres de ressources pour les familles des militaires* — Les centres de ressources aux familles des militaires (CRFM) recevront les listes nominatives qui contiennent les noms, adresses et numéros de téléphone des membres des FC et de leurs familles récemment déployés ou postés. Les CRFM se serviront de ces listes pour prendre contact avec les membres des FC et leurs familles et offrir leurs services. Le Directeur – Services aux familles des militaires a élaboré des principes de fonctionnement qui comprennent un code de vie privée pour les CRFM afin de protéger la vie privée des familles militaires.

contact The Directorate of Casualty Support and Administration at 613-995-1457 or 1-800-883-6094.

**106/00 ADMHRMIL 062 081830Z SEP 00**—*MOSART*—The Military Occupational Structure Analysis, Redesign and Tailoring (MOSART) project is investigating whether the current MOS supports the CF mission or not, and if necessary, how it might be changed to do so more effectively. The arrangement of jobs into occupational groups to facilitate the control, training and management of personnel resources may be required to keep pace with the ever-changing demands of the 21st century. This project will involve input from CF members, and regular MOSART progress reports will be available on the Intranet at: <http://hr.dwan.dnd.ca/mosart>. (see article in this issue for more details)

**106/00 ADMHRMIL 064 081930Z SEP 00**—*On-line Application Procedure for Service Medals*—CF Regular Force and Reserve Force Units can now use an on-line form (available at the Directorate of History and Heritage DIN Site) to apply on behalf of serving members for the following service medals: current war and operational service medals (Gulf and Kuwait medal and the Somalia medal); the special service medal (all bars); the Canadian Peacekeeping Service Medal; United Nations, NATO and International community medals; and the CF Decoration. Overseas units will continue to apply for NATO/UN medals through their in-theatre chain of command, and retired members should apply individually using the appropriate form available on the DHH Internet site.

**08/00 ADMHRMIL 066 141500Z SEP 00**—*Section 21—Canadian Forces Superannuation Act*—It is unacceptable, and unintended, that officers now serving on a Fixed Period of Service (FPS), which includes special fixed periods of service or Continuing Engagements (CE), will not receive an annuity on release regardless of the number of years served. CFAO 49-9 will be rescinded and replaced with a new DAOD. Until the new policy has been finalized, the use of the FPS offer will be discontinued. The vast majority of officers now serving on a FPS will be converted to one of the core Terms of Service (TOS)—Short Engagement (SE), Intermediate Engagement (IE) or IPS. Any officer now serving on an FPS or CE, whose TOS will expire in 2000, and who has not yet been offered a new TOS by NDHQ, is requested to contact the appropriate career manager immediately.

**112/00 ADMHRMIL 068 291500Z SEP 00**—*Personnel Administration (MOSID 250), Logistics (MOSID 206) and Postal (MOSID 212) Officers Occupational Structure*—These occupations will be restructured into the new Logistics Officer Occupation (MOSID 328, MOC 78) in the coming year. All affected personnel will be transferred to the new sub-occupation January 1, 2001 and will retain their rank, seniority, terms of service and pay.

**123/00 ADMHRMIL 073 251301Z OCT 00**—*Increases to Charges for Residential Single Quarters*—All charges for residential single quarters will be increased by five per cent effective January 1, 2001. (see article in this issue for more details) ❖

**100/00 SMA (RH MIL) 061 161430Z AUG 00** — *Liste des effectifs du personnel non disponibles (LEPND)* — Les politiques, procédures et responsabilités provisoires concernant la LEPND sont maintenant en vigueur et elles portent sur trois catégories de personnel : le personnel en congé de retraite, le personnel médicalement inapte ayant des contraintes d'emploi graves pendant six mois ou plus et le personnel autorisé à participer à temps plein à une réadaptation professionnelle. Pour obtenir des précisions, communiquer avec la Direction – Soutien aux blessés et administration au 613-995-1457 ou au 1-800-883-6094.

**104/00 SMA (RH MIL) 062 081830Z SEP 00** — *PARA* — Le projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires (PARA) cherche à établir si les SGPM actuelles appuient ou non la mission des FC et à trouver des moyens de les modifier afin qu'elles soient plus efficaces. La structuration des emplois dans des groupes professionnels facilite le contrôle, l'adaptation, la formation et la gestion des ressources en personnel qui pourront être nécessaires peut se tenir au pas des exigences toujours changeantes du 21e siècle. On demandera les avis des membres des FC et on affichera régulièrement des rapports provisoires sur l'intranet à : <http://hr.dwan.dnd.ca/mosart>. (lire l'article dans cette livraison pour en savoir plus sur la question)

**106/00 SMA (RH MIL) 064 081930Z SEP 00** — *Procédure de demande en ligne pour les médailles du service* — Les unités de la Force régulière et de la Force de réserve peuvent maintenant utiliser un formulaire en direct (site RID du Directeur – Histoire et patrimoine) pour demander, au nom des membres les médailles du service suivantes : médaille de guerre et de service opérationnel (médaille du Golfe et du Kuwait et médaille de la Somalie), la médaille du service spécial (toutes les barrettes), la médaille canadienne du maintien de la paix, les médailles des Nations Unies, de l'Otan et de la collectivité internationale et la décoration des forces canadiennes. Les unités outre-mer continueront de demander les médailles de l'OTAN et des NU par l'intermédiaire de leur chaîne de commandement et les membres retraités devraient envoyer leur demande sur le formulaire approprié se trouvant sur le site du DHP.

**108/00 SMA (RH MIL) 066 141500Z SEP 00** — *Article 21 de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* — Il est à la fois inacceptable et non voulu que les officiers en période de service déterminée (PSD), ce qui comprend les périodes spéciales de services déterminées et les engagements à titre définitif (ETD), n'aient pas droit à une pension à leur libération, et ce peu importe le nombre d'années de service. L'OAFC 49-9 sera abrogée et remplacée par une nouvelle DAOD. Les PSD ne seront plus utilisées jusqu'à ce que la nouvelle politique soit finalisée. Les PSD actuelles seront converties en durées de service principales – engagement de courte durée (ECD), engagement de durée intermédiaire (ED Int) ou ED Ind. Les officiers en PSD ou ETD dont la durée de service prendra fin en 2000 et qui n'ont pas reçu une nouvelle offre de durée de service de la part du QGDN devraient communiquer immédiatement avec le gestionnaire de carrière approprié.

**112/00 SMA (RH MIL) 068 291500Z SEP 00** — *Restructuration des GPM officiers (Administration du personnel (MOSID 250), Logistique (MOSID 206) et Poste (MOSID 212)* — Ces professions seront restructurées sous le nouveau groupe professionnel d'officier de la logistique (MOSID 328, MOC 78) dans l'année qui vient. Tous les membres touchés seront transférés dans le nouveau groupe le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et ils conserveront leur grade, leur ancienneté, leur durée de service et leur solde.

**123/00 SMA (RH MIL) 073 251301Z OCT 00** — *Augmentations des frais des logements résidentiels des célibataires* — Les frais des logements résidentiels des célibataires augmenteront de cinq pour cent le 1<sup>er</sup> janvier 2001. (Consulter l'article dans la présente livraison pour en savoir plus sur la question). ❖



*Wishing you joy during the holiday season and a prosperous New Year.  
Nous vous souhaitons de la joie en ce Temps des Fêtes et de la prospérité pour  
le Nouvel An.*

## Rent increase for single quarters ♦ Hausse des loyers des logements pour célibataires

Members living in residential single quarters will see their monthly charge increased by five per cent at the beginning of next year. Starting January 1, SQ rents will go up by \$3 to \$14 per month, depending on SQ type.

The current formula for calculating SQ charges came into effect in 1979, when each SQ type was compared with the national average charge for a one-bedroom apartment based on amenities, configuration and condition. A type I SQ in good condition, for example, was scored at 43 points out of 100; therefore, the charge for the SQ was set at 43 per cent of the national average, minus reductions for job imposed occupancy and loss of privacy.

SQ types have not been re-evaluated since 1979 and charges are far too low. Private sector rents have increased moderately over the past six years, while SQ rents have only increased by 1.4 per cent. In the same six-year period, members living in married quarters have been subject to regular rent increases.

A Quality of Life/Directorate of Compensation and Benefits survey has identified the need for the charges, to ensure the policy adheres to the Treasury Board rental guideline which states charges should be "fair and equitable." As the study continues, future increases may be necessary both to ensure fairness and comply with TB guidelines.

SQ charges can be reduced by as much as 50 per cent to compensate for loss of privacy. This reduction comes into effect when occupancy in SQs has been increased beyond designed capacity as a result of military requirements.

Les militaires qui habitent des logements résidentiels pour célibataires verront leur loyer mensuel augmenter de cinq pour cent dès le début de l'an prochain. À compter du 1<sup>er</sup> janvier, les loyers des LC augmenteront de trois à 14 dollars par mois, selon le type de logement.

La formule qui sert actuellement au calcul des loyers des LC est entrée en vigueur en 1979. À l'époque, le loyer de chaque type de LC avait fait l'objet d'une comparaison avec le loyer moyen national d'un appartement à une chambre à coucher selon les agréments offerts, sa configuration et son état. Un LC de type I en bon état, par exemple, se méritait une cote de 43 sur 100 : ainsi, le loyer du LC avait été fixé à 43 pour cent de la moyenne nationale, moins certaines réductions du fait que le logement était imposé par l'emploi et à cause de la perte de vie privée.

On n'a pas réévalué les types de LC depuis 1979, ce qui fait que les loyers actuels sont beaucoup trop modestes. Les loyers du marché privé ont connu une hausse modérée au cours des six dernières années, tandis que ceux des LC n'ont augmenté que de 1,4 pour cent. Durant cette même période de six ans, les militaires qui habitent les logements familiaux ont vu leur loyer augmenter régulièrement.

Il ressort d'un sondage mené par l'équipe de la Qualité de vie/Direction - Rémunération et avantages sociaux que la politique relative aux loyers doit être conforme aux lignes directrices sur les logements du Conseil du Trésor, selon laquelle les loyers doivent être établis de manière objective et équitable. L'étude se poursuit, et il se peut que d'autres augmentations s'avèrent nécessaires, tant pour assurer l'impartialité des frais que pour respecter les lignes directrices du CT.

Les loyers des LC peuvent être réduits de 50 pour cent tout au plus, pour compenser la perte de vie privée. Cette réduction s'applique lorsque le taux d'occupation des LC dépasse la capacité prévue à cause des nécessités du service.

SQ Type / Type de logement	Condition / État			
	Very Good Très bon	Good Bon	Fair Moyen	Poor Piètre
I - dormitory or shared room / dortoir ou chambre à plusieurs lits	63	60	53	50
IIA - single room / chambre individuelle	95	91	87	85
IIB - single room modular / chambre indiv. modulaire	129	118	116	109
IIIA - single room with wash basin / chambre indiv. et lavabo	133	129	118	116
IIIB/IVA - single room with shared bathroom / chambre et salle de bain partagée	162	153	148	140
IVB - single room with private bath / chambre indiv. et salle de bain privée	179	164	156	152
V - single with bath and sitting room / chambre indiv. avec salle de bain et petit salon	231	215	201	183
VI - single with bath, kitchenette and sitting room / chambre indiv. avec salle de bain, cuisinette et petit salon	298	275	249	226
Combination, any II/III / Combinaison, II ou III	170	156	149	133
Pte IPC recruit, basic / Sdt CPR recrue, QMB	50			
OCdt at RMC / Élof au CMR	87			

Foreign military personnel (transient) / Personnel militaire étranger (maintenu en attente)			
	Dormitory / Dortoir	Single Room / Chambre individuelle	Suite
Monthly charges / Frais mensuels	63	179	298
Daily charges / Frais quotidiens	2.10	5.95	9.94

The 12/2000 edition of the CFPN contained errors in the charts indicating Standard Monthly Rates of Pay and Revised Rates for Environmental Allowances. The maximum rate of pay for warrant officer/petty officer first class should have read \$4,859, while the maximum rate of pay for chief warrant officer/chief petty officer first class, should have read \$5,402 in the English chart. The French chart remains correct.

In the allowance table, the rates for disposing of an improvised explosive device and for disposing extremely hazardous commercial explosives or chemicals were reversed. These amounts should have read \$255 per incident and \$132 per incident, respectively. ♦

Dans le numéro 12/2000 du BPF, quelques erreurs se sont glissées dans les tableaux indiquant les Taux de solde mensuels standard et les Taux révisés des indemnités d'environnement. Le taux de solde maximum de l'adjudant et du maître de première classe est de 4 859 \$, tandis que le taux de solde maximum de l'adjudant-chef et du premier maître de première classe s'établit à 5 402 \$.

Dans le tableau des indemnités, on a inversé les taux au titre de l'enlèvement de tout engin explosif artisanal et de tout explosif ou produit chimique dangereux. Il faut donc corriger ces montants à 255 \$ par incident et à 132 \$ par incident, respectivement. ♦

## MOSART: Revising the MOS for the 21st Century

While music buffs may be disappointed to discover that MOSART is not about concertos and arpeggios, most CF members will want to learn about and keep up to date on the Military Occupational Structure Analysis, Redesign and Tailoring Project.

MOSART will reconfigure the current Military Occupational Structure (MOS) to better reflect the realities of today and the future. The last several years have generated considerable transition in the Canadian Forces. The world has changed and, with it, so have the demands on national defence capability. Within the CF, we have examined the demands we believe we will face in the new century and are transforming ourselves, through a number of initiatives, to meet those new requirements and become an employer of choice.

Modernizing the MOS is one of those initiatives. The last time that a comprehensive, top down, MOS policy and framework examination was conducted was in the late 1960's; since then, our mission has changed, we have new business management practices and we have all experienced the impact of technology in our day-to-day work. Despite these many changes, our occupational structure has remained as it was some thirty years ago.

The MOS is the arrangement of jobs into occupational groupings to facilitate the control, training and management of personnel resources. It is governed by a set of policies that guide and, in many ways, restrict what human resource professionals can and cannot do regarding classifications, training, recruitment, etc. In some instances, the MOS no longer serves its intended purpose because it has not kept pace with the changes to the defence mission.

Rather than apply "band-aid" solutions to address individual categories, MOSART will be a comprehensive review and analysis. The success of this work will rely heavily on the contribution of subject matter experts (SMEs), members who have experienced for themselves the issues and obstacles we face in organizing ourselves to meet the challenges of our mission. No changes will be made to any Military Occupational Classification (MOC) until all have been reviewed and it has been determined that change is required. MOSART is currently conducting a pilot project, using the Health Services Career Field as a test bed, to validate and verify methodology and policy parameters.

The MOSART Project is being led by the Directorate of Military Human Resource Requirements at NDHQ. Project team members are meeting with representatives of each of the MOCs to identify areas for improvement. To date, 28 per cent of all categories have been reviewed with the expectation that some 45 per cent will have to be reviewed by the end of December 2000.

The project will be conducted over several years with regular progress reports available to personnel on the intranet site: <http://hr.dwan.dnd.ca/mosart/> Members who are interested in learning more about MOSART are invited to contact Maj A. Therrien at 995-0041.

### How will MOSART affect my occupation?

The members of your occupation will be more satisfied with their employment because they will have additional career opportunities and a better understanding of occupations and rank progression. There may be short term and long term opportunities available, predicated on tailored terms of service to accommodate the member.

### What is the difference between occupations and sub-occupations?

An occupation is a grouping of related jobs having common duties and tasks, requiring similar qualifications, which are organized to provide for personnel management. A sub-occupation is a sub-set of an officers' occupation composed of additional tasks, skills and knowledge for the performance of a series of related jobs which form a significant part of the overall function of the occupation. Sub-occupations currently exist only for officers. One of the issues MOSART will examine is whether it would be beneficial to extend the sub-occupation concept to NCM occupations.

### What timeline is MOSART working under?

Currently, MOSART plans to have most recommendations available by spring 2001. Implementation of these recommendations will occur by April 2005. ❖

## PARA : révision de la SGPM pour le 21<sup>e</sup> siècle

Même si les mélomanes seront peut-être déçus d'apprendre que le PARA, peut-être mieux connu sous sa forme anglaise, MOSART, n'a rien à voir avec les concertos et les arpegges, la plupart des militaires des FC voudront s'informer et se tenir à jour au sujet du Projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires (PARA).

Le PARA servira à reconfigurer la structure des groupes professionnels militaires (SGPM), de sorte qu'elle reflète mieux les réalités d'aujourd'hui et de demain. Au cours des dernières années, un nombre considérable de transitions ont eu lieu au sein des Forces canadiennes. Le monde a changé, tout comme les exigences

imposées à la capacité de défense nationale. Nous avons examiné les demandes auxquelles nous croyons que les FC devront répondre au cours du nouveau siècle, et nous transformons notre organisation, par le truchement de certains projets, afin de répondre à ces nouvelles exigences et de devenir un employeur de choix.

La modernisation de la SGPM est l'un de ces projets. La dernière étude descendante exhaustive portant sur la politique et le cadre de travail en matière de SGPM a été effectuée à la fin des années 60. Depuis lors, notre mandat a changé; nous avons adopté de nouvelles pratiques de gestion des activités et avons tous vu les répercussions des percées technologiques sur notre travail quotidien. En dépit de ces nombreux changements, la structure de nos

groupes professionnels est demeurée la même qu'il y a trente ans.

La SGPM est l'organisation des postes en divers groupes professionnels, ce qui facilite le contrôle, l'instruction et la gestion des ressources humaines. Elle est régie par un ensemble de politiques qui orientent et qui, dans de nombreux cas, limitent les tâches que les professionnels peuvent et ne peuvent pas assumer, au regard de la classification, de l'instruction, du recrutement, etc. Dans certains cas, la SGPM ne sert plus son intention initiale, car elle n'a pas suivi le rythme des changements survenus dans la mission de défense.

Plutôt que trouver des solutions d'urgence pour chaque catégorie, le PARA propose un examen et une analyse en profondeur. Le succès de ce travail reposera pour une grande part sur la

contribution des experts en la matière, des militaires qui ont eux-mêmes connu les difficultés et les obstacles auxquels nous exposent nos efforts de réorganisation en vue d'atteindre nos objectifs. Aucun changement ne sera apporté aux groupes professionnels militaires (GPM) avant qu'ils aient tous été revus et que l'on ait déterminé lesquels sont nécessaires. Le PARA mène actuellement un projet pilote sur les professions du domaine de la santé, afin de valider et de vérifier les paramètres de la méthodologie et de la politique.

Le PARA est mené par la Direction - Besoins en ressources humaines militaires au QGDN. Les membres de l'équipe de projet rencontreront des représentants de chacun des GPM en vue d'identifier les aspects qui pourraient être améliorés. Jusqu'à ce jour, 28 p. 100 de toutes les catégories ont été revues, et on espère que 45 p. 100 de l'ensemble aura été révisé d'ici la fin de décembre 2000.

Ce projet s'échelonnait sur plusieurs années et comptera des rapports d'étape réguliers, que le personnel pourra consulter sur le site intranet suivant : <http://hr.dwan.dnd.ca/mosart/>. Les militaires qui ont envie d'en savoir plus sur le PARA sont invités à communiquer avec le maj A. Therrien, au 995-0041.

### Quelles répercussions le PARA aura-t-il sur mon travail?

Les militaires de votre groupe professionnel seront plus satisfaits de leur travail car ils auront de meilleures perspectives de carrière et une meilleure connaissance des postes et de la hiérarchie des grades. Des occasions à court et à long terme pourraient se présenter, fondées sur des conditions de service sur mesure qui conviendraient au militaire.

### Quelle est la différence entre les groupes professionnels et les sous-groupes?

Un groupe professionnel est le regroupement de professions qui ont des fonctions et des tâches communes, nécessitant le même genre de compétences et organisées de façon à permettre la gestion du personnel. Un sous-groupe est un sous-ensemble de professions d'officiers caractérisées par des tâches, des aptitudes et des connaissances supplémentaires qui sont nécessaires pour occuper une série de postes connexes, formant une part importante des fonctions de l'ensemble du groupe professionnel. À l'heure actuelle, les sous-groupes professionnels n'existent que pour les officiers. L'une des questions que le PARA étudiera est celle de l'extension du concept de sous-groupes aux professions des MR.

### Quelle est l'échéance du PARA?

Actuellement, le PARA prévoit que la plupart de ses recommandations seront prêtes vers le printemps 2001. L'application de ces recommandations devrait se faire d'ici avril 2005. ❖

## Amendments to *Pension Act* benefit still-serving CF members

Changes to the *Pension Act* which came into effect October 27, 2000 will have an immediate impact on approximately 1,200 still serving CF members. That's the number of members who have suffered a permanent service-related disability while serving in a non-Special Duty Area (SDA).

Prior to October 27, 2000, the only still-serving CF members who could receive a disability pension from Veterans Affairs Canada (VAC) were those injured while serving in an SDA. Members who suffered a permanent service-related disability outside an SDA could be awarded entitlement to a VAC disability pension, but could not receive it until they had left the service. Under the amendments to the *Pension Act*, these people will start receiving their VAC disability pension cheques effective from October 27, 2000 or their date of application for benefits, whichever is the later date.

In addition to the amendments to the *Pension Act*, changes to the Veterans Health Care Regulations will soon be made. These changes will give all CF members entitled to a VAC disability pension access to the Veterans Independence Program (VIP) for their pensioned conditions, based on assessed health need. This ensures equity of access to services and benefits to all CF members.

Members who have a service-related disability are encouraged to apply immediately to VAC. Applications can be made through local VAC district offices or the Royal Canadian Legion.

More information about the changes to the *Pension Act* and their impact on still-serving members can be obtained through the DND/VAC Centre for the Care of Injured and Retired Members and Their Families. The Centre can be contacted by phone at (613) 995-0972 or 1-800-883-6094 and by e-mail at Centre@dnd.ca. The Centre's website is located at [www.dnd.ca/hr/thecentre](http://www.dnd.ca/hr/thecentre). Information can also be found on the VAC website at [www.vac-acc.gc.ca](http://www.vac-acc.gc.ca) under Client Section CF Activities. Members may also contact the Royal Canadian Legion by e-mail at [info@legion.ca](mailto:info@legion.ca) or visit the Legion's website at [www.legion.ca](http://www.legion.ca). ❖

## Les modifications apportées à la *Loi sur les pensions* sont avantageuses pour les membres des FC en service actif

Les modifications apportées à la *Loi sur les pensions*, qui sont entrées en vigueur le 27 octobre 2000, auront des répercussions immédiates sur environ 1 200 membres des FC en service actif. Il s'agit là du nombre de militaires qui ont subi une invalidité permanente liée au service, alors qu'ils étaient en service ailleurs que dans une Zone de service spécial (ZSS).

Avant le 27 octobre 2000, les seuls membres des FC en service actif qui pouvaient recevoir une pension d'invalidité provenant d'Anciens Combattants Canada (ACC), étaient les militaires blessés pendant qu'ils étaient en service dans une ZSS. Pour leur part, les militaires ayant subi une invalidité permanente liée au service ailleurs que dans une ZSS, pouvaient être admissibles à une pension d'invalidité d'ACC mais ils ne pouvaient la recevoir avant d'avoir quitté les FC. En vertu des modifications apportées à la *Loi sur les pensions*, ces personnes commenceront à toucher leurs chèques de pension d'invalidité d'ACC à compter du 27 octobre 2000 ou à compter de la date à laquelle elles ont présenté une demande de prestations, soit à la date la plus reculée.

Outre les modifications apportées à la *Loi sur les pensions*, il y aura également bientôt des changements dans le Règlement sur les soins de santé pour anciens combattants. Ces changements permettront à tous les membres des FC admissibles à une pension d'invalidité d'ACC de bénéficier du Programme pour l'autonomie des anciens combattants (PAAC) en ce qui a trait à leur affection indemnisée ouvrant droit à pension, en fonction des besoins de santé évalués. Cette mesure assurera une égalité d'accès aux services et aux prestations d'invalidité à tous les membres des FC.

Nous incitons les militaires qui ont une invalidité liée au service à présenter immédiatement une demande auprès d'ACC, par l'entremise des bureaux de district d'ACC locaux ou par l'entremise de la Légion royale canadienne.

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet des modifications apportées à la *Loi sur les pensions* et de leurs répercussions sur les militaires en service actif auprès du Centre du MDN-ACC pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles. Vous pouvez communiquer avec le Centre par téléphone, en composant le (613) 995-0972 ou le 1 800 883-6094 et par courriel à l'adresse suivante : [Centre@dnd.ca](mailto:Centre@dnd.ca). Vous pouvez également consulter le site Web du Centre à l'adresse suivante : [www.dnd.ca/hr/thecentre](http://www.dnd.ca/hr/thecentre). Il est aussi possible de trouver des renseignements dans le site Web d'ACC à l'adresse [www.vac-acc.gc.ca](http://www.vac-acc.gc.ca) dans la section Clients et la rubrique Activités des FC. Les militaires ont également la possibilité de communiquer avec la Légion royale canadienne par courriel, à l'adresse : [info@legion.ca](mailto:info@legion.ca) ou en consultant le site Web de la Légion, à cette adresse : [www.legion.ca](http://www.legion.ca). ❖

## New coverage for long-term disability / Nouvelle couverture pour l'invalidité prolongée

Changes to Service Income Security Insurance Plan Long Term Disability (SISIP LTD) insurance which came into effect December 1, 1999 have given LTD claimants the opportunity to take full advantage of vocational rehabilitation services and retraining.

Under the new system, Canadian Forces (CF) personnel who have SISIP LTD coverage in force and who are released for medical reasons may now qualify for LTD benefits for a period of up to two years, subject to the approval of the insurer. During this period, the claimant's medical condition will be reassessed and, if the claimant qualifies as totally disabled after the initial two-year period, the benefits will continue. LTD benefits equal 75 percent of the member's salary on release. This includes any benefits received under the Canadian Forces Superannuation Act, the *Pension Act* and the Canada Pension Plan.

Maritime Life Assurance Company (MLAC) is the insurer for the SISIP LTD plan. When SISIP receives a medical release notification, MLAC's SISIP Service Department contacts the member. When feasible, this contact will be made six to seven months prior to the member's scheduled release date. Once MLAC has received all the necessary documentation, claimants who have retraining potential will be contacted by a rehabilitation counsellor.

CF personnel released for non-medical reasons may still file a claim for adjudication under the old LTD plan within 120 days of the release date.

The new SISIP LTD applies to Regular Force members who have coverage in force, to Primary Reservists who are on authorized duty and entitled to pay and to other reservists who have a contract for over 180 days. ❖

Les changements apportés à la protection d'invalidité prolongée du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM IP), qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 1999, ont permis aux bénéficiaires de cette protection de profiter pleinement des services de réadaptation et de recyclage professionnels.

En vertu du nouveau système, les membres des Forces canadiennes (FC) qui bénéficieront de la protection IP du RARM en vigueur et qui obtiennent leur libération pour des raisons médicales, sont maintenant admissibles à recevoir des prestations IP pendant une période maximale de deux ans, sous réserve de l'approbation de l'assureur. Au cours de cette période, l'état pathologique du demandeur sera réévalué et, si l'on juge que cette personne est atteinte d'une invalidité totale après la période initiale de deux ans, le versement de ces prestations se poursuivra. Les prestations d'IP équivalent à 75 % de la solde du militaire au moment de sa libération. Cela comprend toute prestation touchée en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*, de la *Loi sur les pensions* et du Régime de pensions du Canada.

La Maritime, compagnie d'assurance-vie (MLAC) est la compagnie d'assurance qui gère le RARM IP. Quand le RARM reçoit un avis de libération pour raisons médicales, les services du RARM de MLAC communiquent avec le militaire concerné. Dans la mesure du possible, cet appel doit être fait dans les six ou sept mois qui précèdent la date de libération prévue dudit militaire. Une fois que MLAC aura reçu toute la documentation nécessaire, les demandeurs qui affichent un potentiel de recyclage recevront un appel d'un conseiller en réadaptation.

Les membres des FC libérés pour des raisons non médicales peuvent tout de même présenter une demande de règlement en vertu de l'ancien régime d'IP, dans les 120 jours qui suivent la date de libération.

La nouvelle protection IP du RARM s'applique aux membres de la Force régulière qui disposent d'une couverture en vigueur, ainsi qu'aux membres de la Première réserve qui sont en service autorisé et qui ont droit à une solde, en plus des autres réservistes qui ont un contrat d'une durée supérieure à 180 jours. ❖

## Monitor use of medication containing PPA

Recently, Health Canada issued a statement recommending that consumers not use any over-the-counter medications that contain phenylpropanolamine, commonly referred to as PPA, until a detailed analysis of this drug is performed. The United States Food and Drug Administration has already taken steps to remove these products from the American market due to a recent study which suggests that the risk of certain types of strokes – those which cause bleeding into the brain – may be increased in people who consume this drug.

In Canada, PPA is used as a decongestant. It is found in many – but not all – cough, cold and allergy remedies that can be purchased without a prescription. This drug is also sometimes used to treat urinary incontinence. In other countries, PPA may be found in non-prescription weight-loss products, however, no such products are available in Canada.

In any case, products containing PPA should not be used for long periods of time without physician follow-up.

The Canadian Forces has developed a list of approved drugs that are available to their members. The drugs on this list have good scientific studies available to prove that they are safe and effective when used properly to treat specific diseases. These are the drugs commonly stocked at CF base pharmacies, in sick bays and at unit medical stations. As well, these drugs are the only ones for which payment will be made through Blue Cross at non-CF pharmacies. None of these CF-approved drugs contain PPA.

If you obtained a non-prescription cough, cold or allergy product from another pharmacy and did not apply for reimbursement through Blue Cross at the time of purchase, you may have received a product that contains PPA. This is not likely to cause problems for you,

particularly if you have no other medical problems and have followed the instructions for use printed on the package, although Health Canada has recommended that you avoid taking this drug altogether. Problems are more likely to occur if you take more PPA than is recommended, if you take more than one product containing PPA, or if you have other medical conditions that predispose you to having strokes. Even if you do, however, the overall risk of stroke is still very low.

If you require a decongestant product of any kind, you should discuss the use of CF-approved alternatives with your physician or your base or community pharmacist. You or your physician or pharmacist may also call the Drug Exception Centre toll-free at 1-877-469-1003 to discuss the options available to you. ❖

accessibles à leurs membres. Les médicaments qui y sont inscrits s'appuient sur des études scientifiques valables qui attestent qu'ils sont sans danger et efficaces lorsqu'on les utilise pour traiter des maladies précises. Ce sont ces médicaments que l'on trouve dans la plupart des pharmacies des bases des FC, des infirmeries et des postes sanitaires des unités. Ces médicaments sont aussi les seuls qui seront payés par l'entremise du régime de la Croix Bleue à d'autres pharmacies que celles des FC. Aucun de ces médicaments approuvés par les FC ne contient de PPA.

Si vous avez obtenu un remède contre la toux, le rhume ou les allergies sans ordonnance d'une autre pharmacie et que vous n'avez pas soumis de demande de remboursement à la Croix Bleue au moment de l'achat, il se peut que vous ayez reçu un produit qui renferme de la PPA. Cela ne vous causera probablement aucun ennui, en particulier si vous n'avez aucun autre problème de santé et si vous suivez le mode d'emploi prescrit sur l'emballage, même si Santé Canada recommande d'éviter ce médicament. Vous courez plus de risques si vous ne respectez pas la posologie recommandée, si vous prenez plus d'un produit qui contient de la PPA, ou si vous avez une prédisposition aux accidents vasculaires cérébraux. Mais même si c'est votre cas, les risques d'accident vasculaire cérébral restent dans l'ensemble très faibles.

Si vous avez besoin d'un décongestionnant, vous devriez discuter avec votre médecin, ou avec le pharmacien de votre base ou communauté, des médicaments de rechange approuvés par les FC. Vous (ou votre médecin ou pharmacien) pouvez aussi téléphoner sans frais au Centre des médicaments d'exception, au 1-877-469-1003, afin de discuter des solutions qui s'offrent à vous. ❖

## Prudence dans l'usage des médicaments qui contiennent de la PPA

Santé Canada a publié une déclaration dernièrement pour recommander aux consommateurs de ne pas employer de médicaments en vente libre contenant la phénylpropanolamine, communément appelée la PPA, tant que ce médicament n'aura pas fait l'objet d'une analyse détaillée. La Food and Drug Administration des États-Unis a déjà entrepris de retirer ces

produits du marché américain par suite d'une étude récente selon laquelle consommer ce médicament augmente les risques de certains types d'accidents vasculaires cérébraux – soit ceux qui causent la rupture de vaisseaux sanguins au cerveau.

Au Canada, la PPA est utilisée comme décongestionnant. On la retrouve dans de

nombreux – mais pas tous les – remèdes contre la toux, le rhume ou les allergies que l'on peut se procurer sans ordonnance. Il arrive aussi qu'on l'utilise pour traiter l'incontinence urinaire. Dans d'autres pays, la PPA peut se trouver dans des produits d'amaigrissement en vente libre, mais aucun produit du genre n'est offert sur le marché canadien. De toute manière, il faut éviter d'utiliser des produits qui renferment de la PPA pendant des périodes prolongées sans suivi du médecin.

Les Forces canadiennes ont dressé une liste de médicaments approuvés qui sont

## Funeral expense benefits increase / Hausse des indemnités au titre des frais de funérailles

As of August 22, the next of kin of eligible serving and retired CF members may claim an increased benefit to defray burial costs. A benefit of \$4,100 is available to help with costs when a funeral takes place in the same place as the death, and \$4,675 when a funeral takes place at a location other than the place of death.

These benefits are available to:

- an officer or non-commissioned member of the Regular Force;
- an officer or non-commissioned member of the Reserve Force who dies while performing training or duty, while on full-time service, as a result of injury, disease or illness attributable to the performance of training or duty, or while he is receiving treatment at public expense; and
- a deceased holder of the Victoria Cross who is accorded a military funeral. ❖

Depuis le 22 août dernier, les plus proches parents des membres ou des retraités des FC qui sont admissibles peuvent bénéficier d'une indemnité accrue au titre des frais d'enterrement. En effet, une indemnité de 4 100 \$ peut servir à payer une partie des frais des funérailles lorsque la cérémonie a lieu à l'endroit même du décès, et une indemnité de 4 675 \$ s'applique lorsque les funérailles ont lieu ailleurs qu'à l'endroit du décès.

Ces indemnités sont accessibles à :

- tout officier ou militaire du rang de la Force régulière;
- tout officier ou militaire du rang de la Réserve en service à temps plein dont le décès survient pendant qu'il est à l'entraînement ou en fonction, ou par suite d'une blessure ou d'une maladie attribuable à l'exécution de son entraînement ou de ses fonctions, ou pendant qu'il reçoit des traitements aux frais de l'État;
- un défunt titulaire de la Croix de Victoria pour qui des obsèques militaires sont autorisées. ❖