



## Universality of Service



## Universalité du service

«Non déployable, non employable». Ces mots sont prononcés dans toutes les FC avec frustration et désespoir. Cette expression se rapporte au principe de l'universalité du service qui veut que les membres des FC soient en mesure de se déployer dans une région opérationnelle. Les membres des FC perçoivent de plus en plus cette politique comme une menace potentielle pour leur carrière. Les changements apportés actuellement au principe de l'universalité du service rendra la politique plus souple pour les FC et ses membres particuliers.

Même si l'universalité du service sera toujours définie comme la responsabilité d'un membre des FC de se déployer dans un milieu opérationnel, la politique tentera d'être plus souple quant à son application. La nouvelle politique tentera de mieux expliquer les véritables exigences opérationnelles des FC. L'énoncé de tâche générique, principalement effectué par les membres subissant les parties 1 et 2 de l'examen médical, ne constituera plus la seule façon de déterminer le potentiel de déploiement opérationnel. Les gestionnaires de carrière et l'instruction reçue

avant le déploiement seront aussi des facteurs servant à l'évaluation de la capacité d'un membre à se déployer.

Ces changements sont le résultat de l'examen du principe de l'universalité du service par le SMA (RH-Mil). L'explication de ces changements est que l'on soupçonnait qu'un grand nombre de membres hautement qualifiés et très utiles des FC étaient prématurément perdus en raison de l'universalité du service. Un certain nombre de recommandations ont été faites quant à cette étude et le concept général veut

policy will strive to be more flexible in its application. The new policy will look to better account for the actual operational requirements of the CF. The Generic task statement, primarily completed by members undergoing part 1 and 2 medicals, will be discontinued as the sole method of determining operational deployability. Career managers and pre-deployment training will also be factors in assessing a member's ability to deploy.

continued on page 6

que l'universalité du service ait été utilisée d'une manière qui ne répond pas aux besoins des FC et de ses membres particuliers.

Traditionnellement, les évaluations de l'universalité du service ne concernaient que la capacité d'un membre à effectuer des tâches militaires courantes. Les membres qui ne répondaient pas aux exigences de ces tâches étaient classés temporairement dans une catégorie médicale, parfois un conseil de révision des carrières devait

suite à la page 6

### Table of Contents / Table des matières

Minister's message / Message du ministre	2
Chief of Defence Staff's message / Message du Chef d'état-major de la défense	2
CF Chief Warrant Officer's message / Message de l'Adjudant-chef des FC	2
SCONDVA History / Historique du CPDNAC	3
Completed SCONDVA Recommendations / Recommandations achevées du CPDNAC	4
The QOL Pillars / Les piliers de la QV	7
• Compensation and Benefits / Rémunération et avantages sociaux	8
• Accommodation / Logement	10
• Care of Injured / Soins aux blessés	10
• Family Support / Soutien aux familles	12
• Transitions / Transitions	13
Via Rail - Special Travel Discounts / Via Rail - Réductions spéciales sur les voyages	7
Question Corner Coin des questions	16

### Shop Talk

#### QOL – One Year Later

Pay raises, new clinics to help CF members suffering from post traumatic stress disorder, new relocation benefits, emergency child care coordinators at Military Family Resource Centres – these are just a few examples of the progress that has been made during the past year as the Department moves to improve the quality of life for CF members and their families.

Considering it has been just over a year SCONDVA issued its report containing 89 recommendations, the list of initiatives that have been implemented is impressive. In the year since the SCONDVA report was tabled, the Project Management Office for Quality of Life (PMO QOL) has completed its work on 24 of the SCONDVA recommendations and 11 initiatives determined internally.

Colonel Ian Poulter, Director of the PMO QOL, explains that the QOL project

continued on page 3

### Parlons affaires

#### QV : un an plus tard

Des augmentations salariales, l'établissement de nouvelles cliniques afin d'aider les membres des FC qui souffrent du syndrome de stress post-traumatique, de nouvelles indemnités de réinstallation, l'embauche de coordonnateurs de services de garderie d'urgence dans les Centres de ressources pour les familles des militaires; ces éléments ne sont que quelques exemples des progrès qui ont été accomplis au cours de l'année dernière, grâce aux mesures prises par le Ministère dans le but d'améliorer la qualité de vie des membres des FC et de leurs familles.

Étant donné que le CPDNAC a émis son rapport contenant 89 recommandations il y a un peu plus d'un an, la liste des initiatives ayant été mises en œuvre est impressionnante. Au cours de l'année suivant la présentation du rapport du CPDNAC, le Bureau de projet – Qualité de vie (BP QV) a terminé son travail quant à 24 des recommandations du CPDNAC et 11 initiatives identifiées à l'interne.

suite à la page 3

## Minister's Message

As we move into the millennium, we continue to move forward with initiatives to improve the quality of life for our CF members. Over the past two years, your input and participation has played an essential part in turning these proposed QOL initiatives into a reality.

Improving the quality of life for CF members and their families has been my top priority for the past two years. Significant changes within the Department and the Canadian Forces have enabled us to re-focus our attention on planning for the future of the CF.

Since the Government tabled its response to the Quality of Life report in March last year, and increased the Defence budget by \$175 million for QOL measures, we have improved compensation, offer better services to families of deployed members, and ameliorated the health care and treatment for CF members. And, with your assistance and continued participation, we will continue to improve the quality of life for CF members.

I wish to extend my sincerest thanks to all those who have given considerable time and effort to ensure the success of the QOL initiatives.

Your commitment has truly made a difference.

**Art Eggleton, Minister**

## Message du ministre

Au moment où nous entrons dans le nouveau millénaire, nous continuons d'avancer avec des initiatives visant à améliorer la qualité de vie des membres des FC. Au cours des deux dernières années, votre contribution et votre participation ont joué un rôle essentiel quant à la réalisation des initiatives proposées en ce qui concerne la QV.

L'amélioration de la qualité de vie des membres des FC et de leurs familles est, depuis les deux dernières années, ma priorité première. Des changements significatifs au sein du Ministère et des Forces canadiennes nous ont permis de recentrer notre attention sur la planification de l'avenir des FC.

Depuis que le gouvernement a présenté sa réponse au rapport sur la qualité de vie l'année dernière, en mars, nous avons augmenté de 175 millions de dollars le budget accordé aux mesures concernant la QV. Nous avons amélioré la rémunération, offert de meilleurs services aux familles des membres déployés et amélioré les soins de santé et les traitements fournis aux membres des FC. De plus, avec votre aide et avec votre participation constante, nous continuerons à améliorer la qualité de vie des membres des FC.

Je souhaite remercier tous ceux et toutes celles qui ont offert leur temps et leurs efforts afin d'assurer le succès de ces initiatives concernant la QV.

Votre engagement a vraiment fait une différence.

**Le ministre, Art Eggleton**

## Quality of life... progress and expectations for what is to come

The exceptional contribution of the members of the Canadian Forces to the endeavours towards world peace and security are entirely worthy of support from the Quality of Life Program. Members of the CF and their families have expressed a great deal of satisfaction with the announcement of the initiatives undertaken a year ago on a significant number of the Committee's recommendations. This satisfaction was also expressed towards the members of the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs, who have and continue to do excellent work.

However, some of these initiatives are essential and their announcement has been delayed. We are aware of the cost and effort required from all parties. We have confidence that the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs, as well as the leadership of the CF, will announce all of the initiatives to be implemented and the recommendations to be formulated, so as to meet the expectations of the members and their families.

Yours truly,

**J.J.L.M. Dessureault  
Chief Warrant Officer**

## La qualité de vie ...le progrès et les attentes de ce qu'il reste à venir.

La contribution exceptionnelle des membres des Forces canadiennes à l'effort de paix et de sécurité dans le monde mérite pleinement d'être supportée sur le plan de la qualité de vie. Les militaires et leur famille ont exprimé beaucoup de satisfaction à l'annonce des initiatives prises, il y a déjà un an, sur un nombre important des recommandations du comité. Cette satisfaction s'est aussi exprimée envers les membres du comité permanent de la défense nationale et des affaires des anciens combattants qui a fait et qui continue de faire de l'excellent travail.

Il reste cependant de ces initiatives qui sont essentiels et qui tardent à être annoncés. Conscient des coûts et de l'effort que cela nécessitera de part et d'autre, nous faisons confiance au comité permanent de la défense et aux affaires des anciens combattants ainsi qu'au leadership des FC, pour que toutes les initiatives et les recommandations fassent l'objet d'annonces qui répondront aux attentes des militaires et de leur famille.

Bien à vous.

**J.J.L.M. Dessureault  
Adjudant-chef**

## Message du CEMD sur la QV

Au terme d'une année de défis et d'accomplissements consacrée à améliorer la qualité de vie (QV) de tous les membres des FC, maintenir le cap en matière de QV demeure une priorité ministérielle.

Les recommandations du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) ont amené le Gouvernement fédéral à s'engager quant à la reconnaissance et au respect de la nécessité d'aller de l'avant en ce qui concerne des changements améliorant la qualité de vie des membres des FC. Beaucoup de progrès a été accompli suite aux recommandations du CPDNAC, mais il reste encore à faire pour offrir un soutien efficace dans les domaines fondamentaux de la QV – la rémunération et les indemnités; le portfolio sur le logement; les blessés, les retraités et les anciens combattants; la famille militaire; et les transitions.

J'aimerais exprimer mes remerciements ainsi que mon appréciation à ceux et celles qui ont soulevé ces questions et à ceux et celles qui ont contribué à pousser les projets importants sur la qualité de vie au premier plan au sein du Ministère et du Gouvernement fédéral. Je peux vous assurer que la haute direction du MDN continuera à rechercher et à appuyer les améliorations aux aspects sociaux et économiques de la vie au sein des Forces canadiennes.

Bien à vous,

**J. M. G. Baril  
Général**

## CDS Message

After a year of challenges and accomplishments regarding improved quality of life for CF members, maintaining the QOL momentum remains a departmental priority.

Recommendations made by the Standing Committee on National Defence and Veteran Affairs (SCONDVA) initiated the Federal Government's commitment to honour and respect the need to move forward with improved changes to quality of life for CF members. Much has been achieved as a result of the SCONDVA recommendations, but the work must continue in order to effectively support the main QOL Pillars – Pay and Allowances, the Housing Portfolio, the Injured, Retirees, and Veterans, the Military Family; and Transitions.

I would like to express my thanks and appreciation to those of you who brought these issues to the table, and to those of you who participated in moving these important quality of life initiatives to the forefront of the Department and the Federal Government. I can assure you that senior leadership within DND will continue to seek and support improvements to the social and economic aspects of life within the Canadian Forces.

Sincerely,

**J.M.G. Baril  
General**

continued from page 1

was started because CF members voiced concerns about issues that were having a negative impact on their overall quality of life.

“Members out in the field, particularly new members, feel they don’t have much of a voice in NDHQ,” says Poulter. “One of our challenges is that we, as an organization, don’t advertise ... so people don’t understand that the Department is really pushing quality of life concerns and initiatives through the system. This is where our initiative began – by building the tools and paving a path to be able to better deliver the goods to all members.”

Members have been instrumental in developing the five Quality of Life Pillars for Compensation & Benefits, Accommodation, Care of the Injured, Retirees, and Veterans, Family Support, and Transitions.

“Basically, members have access to QOL information forms (also referred to as CF1740) and this is their opportunity to express their concerns or comments,” explains Poulter. “The forms can be found on the QOL Intranet site or members can get them through their unit orderly room. There is an exceptionally large range of members inquiring about QOL,” states Poulter. “Their participation on improved QOL has assisted this Department in targeting the issues at hand and in developing QOL initiatives.”

Among those initiatives that have been completed, the one that had the biggest impact on every CF member was the pay raise announced last April.

That one issue alone accounted for six of the SCONDVA initiatives.

The establishment of the CF Integrated Relocation Pilot Program, which included such issues as more time for house hunting trips, revision of the Home Equity Assistance Program and reimbursement of military spouses with professional qualifications for up to 50 percent of the costs of taking exams and renewing licences when moving to a new province, resolved six more of SCONDVA’s recommendations.

This information was tracked through the QOL office by the evaluation of the CF1740 forms and simply by interactive communication between members and the chain of command.

“There is more credibility in the chain of command today,” adds Poulter. “People are thirsty for information and I believe that most members feel they’ll be taken care of.”

However, Poulter states that expectations are high with respect to caring leadership. “I can explain by saying that caring leadership is like the definition of morale ... it means different things to different people. We have to focus on what people are saying they need as opposed to what they necessarily want. If we can work together on this, we can accomplish our goals.”

QOL goals also include further advances on the CF Quality of Life front, such as

the provision of \$40 million during this fiscal year for an accelerated program of health and safety repairs to

continued on page 6

Published 12 times yearly by the Assistant Deputy Minister (Human Resources - Military), NDHQ Ottawa.

**Send Correspondence to:**

Ann Whitely  
Editor - Canadian Forces Personnel Newsletter  
National Defence Headquarters  
MGen George R. Pearkes Building  
Ottawa ON K1A 0K2

**Telephone:**

CSN 846-6820 or (613) 996-6820

**Fax:**

CSN 846-7483 or (613) 996-7483

**Internet E Mail Address:**

aa742@issc.debbs.ndhq.dnd.ca

**Intranet Address:**

<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/cfpn>

**Internet Address:**

<http://www.dnd.ca/hr/cfpn>

Publié 12 fois par année par le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires), QGDN Ottawa.

**Adresser toute correspondance à :**

Ann Whitely  
Rédacteur - Bulletin du personnel des Forces canadiennes  
Quartier général de la Défense nationale  
Édifice Mgén George R. Pearkes  
Ottawa ON K1A 0K2

**Téléphone:**

RCCC 846-6820 ou (613) 996-6820

**Télécopieur :**

RCCC 846-7483 ou (613) 996-7483

**Courrier électronique Internet :**

aa742@issc.debbs.ndhq.dnd.ca

**Adresse Intranet :**

<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/cfpn>

**Adresse Internet :**

<http://www.dnd.ca/hr/cfpn>

suite de la page 1

Le colonel Ian Poulter, directeur du BP QV, précise que le projet QV a été mis sur pied parce que des membres des FC ont exprimé des inquiétudes quant à des questions qui avaient des effets néfastes sur l'ensemble de leur qualité de vie.

«Les membres qui sont sur le terrain, les nouveaux membres en particulier, ont le sentiment que le QGDN ne tient pas compte de leur opinion», déclare Ian Poulter. «Un des défis auxquels nous faisons face vient du fait que nous, en tant qu'organisation, ne nous affichons pas... ainsi les gens ne comprennent pas que le Ministère tente réellement de faire reconnaître les inquiétudes et les initiatives sur la qualité de vie par le système. C'est ici que notre initiative a débuté; en créant les outils et en préparant la voie qui nous permettrait de mieux fournir les services à tous les membres.»

Les membres ont contribué à l'élaboration des cinq piliers de la Qualité de vie en ce qui concerne la rémunération et les avantages sociaux, le logement, les soins aux militaires blessés ou retraités et aux anciens combattants, le soutien aux familles et les transitions.

«En somme, les membres ont accès à un formulaire de renseignements sur la QV (aussi appelé CF 1740) qui constitue pour eux l'occasion d'exprimer leurs inquiétudes ou leurs commentaires», explique Ian Poulter. «Les formulaires sont disponibles sur Intranet dans le site de la QV mais les

membres peuvent aussi se les procurer auprès de la salle des rapports de leur unité. M. Poulter remarque : «Il existe une diversité exceptionnellement vaste de membres qui s'informent au sujet de la QV. Leur participation quant à l'amélioration de la QV a aidé notre Ministère à cibler les questions actuelles et à élaborer des initiatives concernant la QV.»

L'initiative qui a eu la plus grande incidence sur chaque membre des FC, parmi toutes celles accomplies, est l'augmentation salariale annoncée en avril dernier. Cette question faisait l'objet, à elle seule, de six initiatives du CPDNAC.

La mise sur pied du Projet pilote de relocalisation intégrée des FC, qui comportait des questions telles que l'extension de la période de voyage à la recherche d'un logement, la révision du Programme de garantie de remboursement des pertes immobilières et le remboursement aux conjoints des militaires ayant des qualifications professionnelles d'une somme pouvant atteindre jusqu'à 50 p. 100 des frais d'examen ou de renouvellement de licences lorsqu'ils doivent déménager dans une nouvelle province, a traité six autres recommandations du CPDNAC.

Le bureau de la QV a assuré le suivi de ces renseignements en évaluant les formulaires CF1740 et en assurant simplement la communication interactive entre les membres et la chaîne de commandement.

suite à la page 6

**SCONDVA HISTORY**

- ♦ **October 1997** – SCONDVA began hearings in Ottawa to examine issues such as the social contract between the citizens of Canada and its military, compensation and benefits, support to CF members before and after overseas operations, care of the injured, retired members and veterans, family support, and housing.
- ♦ **June 1998** – SCONDVA held its final hearing. Members of the Committee expressed their continued commitment to concluding the study with a report that would make a difference.
- ♦ **October 1998** – SCONDVA tabled its report on the Quality of Life in the Canadian Forces in the House of Commons.
- ♦ **March 1999** – The Minister of National Defence tabled in the House of Commons the Government's response to the SCONDVA Report on Quality of Life in the Canadian Forces.

**HISTORIQUE DU CPDNAC**

- ♦ **Octobre 1997** : le CPDNAC a débuté ses audiences à Ottawa afin d'examiner des questions telles que le contrat social entre les citoyennes et les citoyens du Canada et leurs forces armées, la rémunération et les avantages sociaux, l'appui aux membres des FC avant et après les opérations à l'étranger, les soins aux blessés, les membres retraités et les anciens combattants, le soutien aux familles et le logement.
- ♦ **Juin 1998** : le CPDNAC a tenu sa dernière audience. Les membres du Comité ont exprimé leur engagement continué quant à la conclusion de l'étude par un rapport qui changerait les choses.
- ♦ **Octobre 1998** : le CPDNAC a présenté son rapport sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes à la Chambre des communes.
- ♦ **Mars 1999** : le ministre de la Défense nationale a présenté à la Chambre des communes la réponse du gouvernement au rapport du CPDNAC sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes.

## COMPLETED SCONDVA RECOMMENDATIONS / RECOMMANDATIONS ACHÉVÉES DU CPDNAC

The following information is a snapshot of completed initiatives within the Quality of Life Interim Report presented to SCONDVA. These completed initiatives reflect the five Quality of Life Pillars and are in the forefront of quality of life issues and responsibilities. It is important to keep in mind that the QOL Project has many completed and on-going initiatives that are not included in the SCONDVA Report, and are considered essential to developing improved QOL within the CF.

The complete Interim Report on Quality of Life in the Canadian Forces that was presented to SCONDVA can be found on the Intranet at <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol> and on the Internet at <http://www.dnd.ca> or if you don't have access to Intra/Internet, contact the CFPN.

Les renseignements suivants constituent un aperçu des initiatives achevées dans le cadre du Rapport provisoire sur la Qualité de vie présenté au CPDNAC. Ces initiatives reflètent les cinq piliers de la qualité de vie et sont au premier plan des questions et des responsabilités relatives à la Qualité de vie. Il est important de se souvenir que le projet sur la QV comporte de nombreuses initiatives achevées et courantes qui ne sont pas incluses dans le rapport présenté au CPDNAC et qui sont considérées comme essentielles au développement d'une QV améliorée au sein des FC.

L'ensemble du Rapport provisoire sur la Qualité de vie dans les Forces Canadiennes qui a été présenté au CPDNAC est disponible sur Intranet à l'adresse suivante : <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol>; et sur Internet à l'adresse suivante : <http://www.dnd.ca>. Si vous n'avez pas accès à Intranet ni à Internet vous pouvez communiquer avec le BPFC.

Number / numéro	Recommendation	Recommandation	Date completed / Achevée le
→ 1	Pay gap between non-commissioned members and their Public Service equivalents be closed 1 April, 1999.	Que l'écart du salaire de base existant entre les militaires du rang et leurs homologues de la fonction publique soit comblé le 1er avril 1999.	1 April 1999 1er avril 1999
→ 2	Base pay gap between General Service Officers and their Public Service equivalents be closed by December 1999.	Que l'écart du salaire de base existant entre les officiers du service général et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 31 décembre 1999.	1 April 1999 1er avril 1999
→ 3	That, effective 1 April 1999 the pay for Privates, Second Lieutenants and Lieutenants, essentially entry-level ranks, be increased by not less than 10%.	Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des simples soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants, qui sont pour la plupart des nouvelles recrues, soit augmentée d'au moins 10 p. 100.	15 April 1999 15 avril 1999
→ 4	That, effective 1 April 1999, the pay for Non-Commissioned Members be increased by approximately 6%; for Captains, through and including Lieutenant-Colonels, by approximately 3%; and for Colonels and above by approximately 2%.	Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des militaires du rang soit augmentée d'environ 6 p. 100; celle des grades de capitaine à lieutenant-colonel, d'environ 3 p. 100 et celle des colonels et des officiers de grade supérieur, d'environ 2 p. 100.	15 April 1999 15 avril 1999
→ 5	That the Canadian Forces pay increases should then mirror the economic increases of the Public Service and be granted in a timely fashion.	Que les augmentations de salaire accordées ensuite par les Forces canadiennes reflètent les augmentations conjoncturelles consenties dans la fonction publique et soient versées sans retard.	15 April 1999 15 avril 1999
→ 9	That the Department of National Defence immediately review the Military Factor to ensure that both the criteria and the values assigned properly reflect the uniqueness of military service and that the results be reviewed by SCONDVA on an annual basis.	Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.	15 April 1999 15 avril 1999
→ 16	That the Department of National Defence immediately adopt the benefit counting maternity leave as time qualifying for severance payment.	Que le ministère de la Défense nationale commence immédiatement à compter le congé de maternité comme période donnant droit à l'indemnité de départ.	1 April 1999 1er avril 1999
→ 24	That the Canadian Forces Housing Agency must review its policies and its arrangements with contractors at all bases to ensure that efficient and appropriate repairs are made to PMQs at the earliest possible time when emergencies occur.	Que l'Agence de logement des Forces canadiennes examine ses politiques et ses ententes avec les entrepreneurs à toutes les bases pour s'assurer que les réparations efficaces et pertinentes sont effectuées dans les logements familiaux le plus tôt possible lorsque survient une situation d'urgence.	1 September 1999 1er septembre 1999
→ 25	That the Housing Agency must ensure that its officials at all bases are properly trained to provide fast and courteous service to residents of PMQs, especially in emergencies.	Que l'Agence de logement s'assure que son personnel dans toutes les bases soit bien formé pour offrir un service rapide et courtois aux résidents des logements familiaux, surtout en cas d'urgence.	1 April 1999 1er avril 1999
→ 35	That the Guaranteed Home Sale Plan (GHSP) be continued beyond March 1999, at least for military personnel. <i>Subsumed in the Integrated Relocation Pilot Project (IRPP)</i>	Que le Programme de garantie de vente d'habitation se poursuive après mars 1999, pour le personnel militaire tout au moins. <i>Compris dans le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI)</i>	1 April 1999 1er avril 1999
→ 36	That the Home Equity Assistance Program be revised, notably by eliminating the 10% rule, to ensure that homeowners have access to fair and equitable assistance when, because of a new posting, they have to sell their home while the local real estate market is depressed. <i>Subsumed in the Integrated Relocation Pilot Project (IRPP)</i>	Que le Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières soit révisé, notamment en éliminant la règle de 10 p. 100, afin que les propriétaires aient accès à une aide juste et équitable à cause d'une nouvelle affectation, lorsqu'ils doivent vendre leur maison à un moment où le marché immobilier local est léthargique. <i>Compris dans le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI)</i>	1 April 1999 1er avril 1999
→ 40	That the time allowed for taking possession or vacating a domicile be increased. <i>Subsumed in the Integrated Relocation Pilot Project (IRPP)</i>	Qu'on prolonge la période de prise de possession ou de libération d'un domicile. <i>Compris dans le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI)</i>	18 June 1999 18 juin 1999

Number / numéro	Recommendation	Recommandation	Date completed / Achevée le
→ 57	That programs be developed to better inform military personnel on disability compensation and other benefit entitlements for Reserve Force members. SCNDVA should receive a report on this on an annual basis.	Que l'on veuille à la mise au point de programmes pour mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPDNCAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.	15 June 1999 15 juin 1999
→ 67	That military spouses with professional qualifications be reimbursed up to 50% to alleviate costs of taking exams and renewing licences for the purpose of seeking employment when they have to move to a new province or return to Canada. <b>Subsumed in the Integrated Relocation Pilot Project (IRPP)</b>	Que l'on rembourse aux conjoints des militaires ayant des qualifications professionnelles jusqu'à 50 p. 100 des frais d'examen ou de renouvellement de licence aux fins de recherche d'emploi, lorsqu'ils doivent déménager dans une nouvelle province ou revenir au Canada. <b>Compris dans le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI)</b>	18 June 1999 18 juin 1999
→ 69	That all bases offer employment counselling through the Military Family Resource Centre to assist military spouses find employment. That counselling services be made available in both official languages for families of military personnel.	Que toutes les bases offrent des conseils en recherche d'emploi par l'intermédiaire du centre de ressources pour les familles des militaires afin d'aider les conjoints à trouver un emploi. Que le service de counselling soit offert dans les deux langues officielles pour les familles des militaires.	30 April 1999 30 avril 1999
→ 70	That the period of leave allocated to military personnel to visit an area prior to a posting to find accommodation and make other arrangements be increased to seven days to, among other things, give more time to military spouses to start job searches. <b>Subsumed in the Integrated Relocation Pilot Project (IRPP)</b>	Que la période de congé attribuée au personnel militaire pour visiter une région avant l'affectation afin de trouver un logement et de prendre d'autres dispositions soit amenée à sept jours afin, entre autres, de donner plus de temps au conjoint pour commencer à chercher un emploi. <b>Compris dans le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI)</b>	1 April 1999 1 <sup>er</sup> avril 1999
→ 71	That in exceptional circumstances, prior to the move to a new location, military spouses be reimbursed for the costs of travel and accommodation costs to that area to participate in job interviews which cannot otherwise be held during the trip to find accommodation. <b>Subsumed in the Integrated Relocation Pilot Project (IRPP)</b>	Que dans des circonstances exceptionnelles, avant le déménagement, les conjoints des militaires soient remboursés des frais raisonnables de déplacement et d'hébergement pour aller passer dans la région les entrevues qui ne pourraient pas avoir lieu pendant le voyage destiné à trouver un logement. <b>Compris dans le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI)</b>	1 April 1999 1 <sup>er</sup> avril 1999
→ 74	That the Canadian Forces re-examine the relevancy of its alcohol policy and consider deleting it entirely.	Que les Forces canadiennes réexaminent la pertinence de la politique sur l'alcool et envisagent de l'abolir complètement.	1 April 1999 1 <sup>er</sup> avril 1999
→ 76	That CF personnel be able to have reasonable access to consult directly and privately with their career managers. That this measure take into account the need for military personnel to have access to service in the official language of their choice.	Que le personnel des FC puisse accéder de façon raisonnable aux coordonnateurs de carrières pour les consulter directement et en privé. Que cette mesure tienne compte de la nécessité pour les militaires d'avoir accès à un service offert dans la langue officielle de leur choix.	1 April 1999 1 <sup>er</sup> avril 1999
→ 78	That as soon as Alternative Service Delivery (ASD) is being considered, those affected be informed and consulted.	Que dès que l'on envisage un programme de diversification des modes de prestation des services (DMPS), les personnes touchées en soient informées et consultées.	1 April 1999 1 <sup>er</sup> avril 1999
→ 79	That those wishing to make an in-house bid be provided with adequate time and resources to ensure that their bid is professional and competitive. Personnel should be given a realistic chance to prepare bids.  That when job cuts or mandated relocations are an inevitable consequence of the introduction of ASD, those affected be provided with fair compensation and benefits.	Que l'on accorde à ceux et à celles qui souhaitent faire une soumission interne suffisamment de temps et de ressources pour que leur soumission soit professionnelle et concurrentielle. On devrait accorder aux employés une chance réaliste de préparer les soumissions.  Que lorsque des suppressions de postes ou des mutations obligatoires sont une conséquence inévitable de l'adoption de la DMPS, les personnes touchées reçoivent une rémunération et des prestations équitables.	1 April 1999 1 <sup>er</sup> avril 1999
→ 82	That the Canadian Forces give consideration to increasing the number of UTPO positions made available each year and consider expanding the Royal Military College's Distant Education Program. A report should be made to SCNDVA on an annual basis.  UTPO/Alternatives CFMC Distance Education Program	Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du PFUO offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNCAC.  PFUO, Programmes d'enseignement à distance de rechange du CSFC	1 September 1999 1 <sup>er</sup> septembre 1999
→ 83	That the Canadian Forces facilitate increased access to academic upgrading for Non-commissioned Members, to meet personal as well as military requirements.	Que les Forces canadiennes facilitent l'accès aux études universitaires pour les militaires du rang afin de répondre à leurs exigences personnelles autant que militaires.	1 April 1999 1 <sup>er</sup> avril 1999
→ 87	That the Department of National Defence make every effort to ensure that, in future, there be no supply problems with respect to proper fitting and issuance of clothing and personal kit. Uniforms, environmental clothing, and specialized kit such as boots for tank crews must be suitable for the work and training undertaken and be issued when required. A report should be made to SCNDVA on an annual basis.	Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, tels que les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'entraînement et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNCAC.	1 April 1999 1 <sup>er</sup> avril 1999

continued from page 3

married quarters, hiring of child care support coordinators and employment assistance counselors by Military Family Resource Centres, extension of relocation benefits to members being released at the end of an intermediate engagement or 20 years service, and the establishment of the DND/VAC Centre for the Support of Injured and Retired Members and Their Families.

Those are just some of the initiatives that have been implemented during the year since the SCONDVA report was tabled. There are still many initiatives that the PMO QOL is currently working on. According to Poulter, a majority of these are not of the eye-catching nor immediate benefit variety; however, when finally implemented these initiatives will impact on practically every facet of military life. "For example, initiatives currently being pursued include training accreditation, bi-weekly pay, establishing the relevancy of messes, a Family Disruption Assistance Plan, Maternity and Parental Leave and a post living differential."

The Quality of Life Project officially winds down in August 2001. However, some form of quality of life follow-on will be

established to ensure that ongoing initiatives will be completed once the Project ends and to ensure that the quality of life of CF members and their families is not allowed to lapse once again. Poulter feels that the success of QOL is credited to many.

"The credit for pushing QOL through should be given to: the Government for responding positively to the needs of CF members, SCONDVA for having taken an interest in raising awareness with respect to enhanced quality of life measures for CF members, NDHQ for implementation, and most importantly ... the members and their families who spoke up and helped us identify what the problems are and what they expect from their leadership," says Poulter. He also expresses his desire to see a seamless transition of the initiatives into the hands of the appropriate section.

"I think it's safe to say that we all want some way of ensuring that we don't lose sight of how important our people are so that we don't go through this again," he says.

"In other words ... to quote Colonel Jim Selbie, Garrison Edmonton: 'Do the right thing ... and do things right.'" ❖

suite de la page 3

M. Poulter ajoute : «La chaîne de commandement possède plus de crédibilité aujourd'hui. Les gens ont soif de renseignements et je crois que la plupart des membres ont le sentiment que l'on s'occupera d'eux.»

M. Poulter indique toutefois que les attentes sont élevées quant à une direction qui veille à la prise en considération des préoccupations des membres. «Je peux m'expliquer en disant qu'une direction bienveillante est comme le terme "morale"... tous n'en ont pas la même définition. Nous devons nous concentrer sur ce dont les gens disent avoir besoin plutôt que sur ce qu'ils veulent nécessairement. Si nous y travaillons ensemble, nous pourrions atteindre nos buts.»

Les buts de la QV comportent aussi des progrès plus importants sur le plan de la qualité de vie dans les FC, tels que l'attribution de 40 millions de dollars au cours de l'année financière concernant un programme pour l'amélioration des logements familiaux en matière de santé et de sécurité, l'embauche de coordonnateurs des services de garderie et de conseillers d'aide à l'emploi par les Centres de ressources pour les familles des militaires, l'augmentation des indemnités de réinstallation pour les militaires libérés à la fin d'un engagement de durée intermédiaire ou après 20 ans de service et l'établissement du Centre du MDN-ACC pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles.

Les initiatives précédentes ne représentent que quelques-unes de celles qui ont été mises en œuvre au cours de l'année depuis que le CPDNAC a présenté son rapport. Il existe toujours de nombreuses initiatives sur lesquelles le BP QV travaille actuellement. Selon Ian Poulter, la plupart de ces dernières ne sont pas de la catégorie des initiatives qui attirent l'attention ou qui procurent des avantages immédiats; cependant, une fois établies, ces initiatives auront une incidence sur presque toutes les facettes de la vie militaire. «Par exemple, les initiatives actuelle-

ment en cours concernent l'accréditation de l'instruction, la paie à la quinzaine, l'établissement de la pertinence des mess, un plan d'aide en matière de perturbations familiales, le congé de maternité et de paternité et une indemnité différentielle de mission.»

Le projet sur la qualité de vie se termine officiellement en août 2001. Toutefois, un certain suivi en matière de qualité de vie sera établi afin de s'assurer que les initiatives en cours seront terminées lorsque le projet prendra fin et afin d'assurer que la qualité de vie des membres des FC et de leurs familles ne décline pas une autre fois. M. Poulter croit que le mérite du succès en ce qui concerne la QV revient à de nombreuses personnes.

M. Poulter souligne que «le mérite d'avoir fait reconnaître: le gouvernement, qui a réagi de manière positive relativement aux besoins des membres des FC, le CPDNAC, qui s'est chargé de la sensibilisation en ce qui a trait aux mesures visant à améliorer la qualité de vie des membres des FC, le QGDN, en ce qui concerne la mise en œuvre et, avant tout... les militaires et leurs familles qui se sont exprimés et qui nous ont aidés à identifier la nature des problèmes et ce qu'ils attendent de ceux qui les dirigent». Il exprime aussi le désir que la transition des initiatives vers la section appropriée se fasse de façon homogène.

«Je crois que l'on peut affirmer sans se tromper que nous désirons tous qu'il y ait une façon de s'assurer de ne pas perdre de vue l'importance de nos membres pour que nous n'ayons pas à répéter cette opération une autre fois», dit-il.

«En d'autres termes... comme l'a dit le colonel Jim Selbie de la garnison d'Edmonton : "Faites ce qu'il faut... et faites-le comme il faut"» ❖

### Universality of Service - continued from page 1

These changes are the result of an ADM HR (Mil) review of the Universality of Service principle. The rationale was the suspicion that a large number of highly skilled and valuable members of the CF were being prematurely lost to a strict interpretation of the policy. Universality of Service. A number of recommendations have come back from that study, and the overlying concept is that Universality of Service has been used in a way that is not meeting the needs of the CF or individual members.

Traditionally, Universality of Service assessments have been made solely on a member's ability to perform common military tasks. Failure to meet these task requirements would result in a temporary medical category being assigned to a member, perhaps a career review board being conducted, and possible release from the CF. Sadly, this has led a number of individuals to fear the military medical system, even as far as attempting to hide treatable medical conditions rather than risk their careers.

ADM HR (MIL) is aiming to have the revised policy in place by 1 April 2000. At that time there will be a process implemented to review previous decisions made in accordance with the current Universality of Service Policy.

Right now, there are still some details to be worked out with respect to the exact process that will be followed in applying this new policy. It is paramount that this policy is applied in as just and fair a method as possible. The new method, it is hoped, will strike a balance between the operational needs of the CF and the needs of CF members. ❖

### Universalité du service - suite de la page 1

siéger et les membres en question pouvaient être libérés des FC. Malheureusement, cette démarche a amené un certain nombre de personnes à craindre le système médical militaire, en raison de cette situation, et certains sont même allés jusqu'à essayer de dissimuler des problèmes de santé traitables plutôt que de risquer leur carrière.

Le SMA (RH-Mil) espère mettre cette politique en place d'ici le 1<sup>er</sup> avril 2000. À ce moment-là, un processus sera mis en œuvre afin d'examiner les décisions précédentes qui ont été prises, selon le principe actuel de l'universalité du service.

À l'heure actuelle, il reste toujours plusieurs détails à préciser quant au processus exact qui sera suivi pour l'application de cette nouvelle politique. Il est primordial que la politique soit appliquée selon la méthode la plus juste et la plus équitable possible. La nouvelle méthode, nous l'espérons, établira un juste milieu entre les besoins des FC et ceux de ses membres. ❖





## THE “PILLARS”

During the Quality of Life hearings of the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs from October 1997 to June 1998, the concerns expressed by CF members and their families fell into five broad areas. These five areas became known as the five “pillars” that support quality of life for our sailors, soldiers, airforce personnel, and for their families.

**COMPENSATION AND BENEFITS** - The compensation and benefits paid to the members of the CF must be fair and equitable based on their skills, experience, and the unique nature of military service. A comprehensive, realistic compensation package will contribute to the CF remaining one of the professions of choice in Canadian society. The CF will continue to use pay comparability as a means to benchmark basic military pay against that of the Public Service.

**ACCOMMODATION** - All full-time CF members must be able to secure suitable accommodation wherever they are posted. While affordability can be addressed through a compensation program, issues of availability and suitability must be assessed on a site by site basis. The accommodation needs of the CF may be met by crown ownership or lease, by the private sector rental supply, or through home ownership by CF members.

**MILITARY FAMILY SUPPORT** - The CF is an action-oriented institution in which men and women must ultimately place service to country or needs of the CF ahead of personal preferences. Furthermore, to

meet the requirements of the CF, military members must remain mobile to enhance their training and experience. At the same time, it is recognized that the well-being of the family is a key factor in ensuring the effectiveness of the military member.

**CARE OF INJURED, RETIREES, AND VETERANS** - Military service is an inherently dangerous occupation, whether a member is serving in Canada or abroad. Military service requires Canadian Forces (CF) members to remain in good health so they can carry out their duties. Servicemen and servicewomen must be confident that, if a member is injured or dies while on duty, the member and his or her family will be treated with dignity, fairness, and compassion.

**TRANSITIONS** - To be a profession of choice, the CF must remain an institution characterized by professionalism, treating all members with dignity, honesty and respect. CF members are entitled to reasonable work expectations, taking into account the obligations of military service. This must include performance expectations and standards that are clearly communicated and understood, appropriate recognition and fair evaluation of performance, the reasonable and equitable opportunity for advancement based on merit and the needs of the CF, and sufficient resources and adequate training to carry out their duties.

The entire Progress Chart listing completed and ongoing QOL initiatives can be found on the Intranet at <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol>. If you don't have access to the DIN, contact the CFPPN for the complete list. ❖



## LES «PILIERS»

Au cours des audiences sur la Qualité de vie du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants, d'octobre 1997 à juin 1998, les préoccupations exprimées par les membres des Forces canadiennes et leurs familles ont été classées dans cinq grandes catégories. Ces catégories sont devenues les cinq «piliers» assurant la Qualité de vie des marins, des soldats, du personnel de l'Armée de l'air et de leurs familles.

**RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX** : La rémunération et les avantages sociaux consentis aux membres des FC doivent être justes et équitables, et ils doivent être fondés sur leurs compétences, leur expérience et la nature particulière du service militaire. Un système de rémunération complet et réaliste contribuera à maintenir le métier des armes parmi les professions de choix au Canada. Les FC continueront d'utiliser le principe de la «comparabilité» pour aligner les taux de rémunération de base des militaires sur ceux des employés de la fonction publique.

**LOGEMENT** : Tous les membres des FC à temps plein doivent être en mesure d'obtenir un logement convenable quel que soit l'endroit de leur affectation. Les problèmes liés aux coûts élevés de certains logements peuvent être réglés par un programme d'indemnisation mais les questions liées à la disponibilité et à l'aspect convenable des logements doivent être évaluées selon les cas. Pour répondre aux besoins des FC en matière de logement, il y a plusieurs possibilités : certains logements sont la propriété de l'État ou sont loués par celui-ci, d'autres appartiennent au secteur privé, et il y a des militaires qui sont propriétaires de leur maison.

**SOUTIEN AUX FAMILLES DES MILITAIRES** : Les Forces canadiennes sont une institution centrée sur l'action dont les membres, hommes ou femmes, doivent faire passer le service de la patrie avant leurs préférences personnelles. De plus, en vue de répondre aux exigences des FC, les militaires

doivent demeurer mobiles pour se perfectionner et acquérir de l'expérience. En même temps, il est admis que le bien-être de sa famille est un facteur clé dans l'efficacité opérationnelle d'un militaire.

**SOINS AUX BLESSÉS, AUX RETRAITÉS ET AUX ANCIENS COMBATTANTS** : La profession de militaire est une profession dangereuse, qu'un militaire soit en service au Canada ou à l'étranger. Les membres des Forces canadiennes (FC) doivent demeurer en bonne santé pour remplir leurs fonctions. Les militaires canadiens, hommes et femmes, doivent avoir la certitude que, s'ils sont blessés ou tués en service, eux-mêmes et leur famille seront traités avec dignité, équité et compassion.

**TRANSITIONS** : Pour que le métier des armes demeure une profession de choix, il faut que les FC conservent leur professionnalisme et traitent tous leurs membres avec dignité, honnêteté et respect. Les membres des FC doivent avoir des attentes professionnelles raisonnables, compte tenu des obligations du service militaire. Les attentes et les normes relatives au rendement doivent être clairement indiquées et bien comprises. L'excellence doit être reconnue et le rendement doit être évalué de façon équitable. Il doit y avoir des possibilités d'avancement raisonnables fondées sur le mérite et sur les besoins des FC. Enfin, les militaires doivent posséder les ressources et l'instruction requises pour remplir leurs tâches.

L'ensemble du graphique d'avancement, la liste complète et les initiatives actuelles concernant la QV, sont disponibles dans le réseau Intranet à l'adresse suivante : <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol>. Si vous n'avez pas accès au RID, veuillez communiquer avec le Bulletin du personnel des Forces canadiennes afin d'obtenir la liste complète. ❖



## Special Discounts for Compassionate Travel

In order to assist CF members and their immediate families in reunification, VIA Rail has offered discounts in instances of compassionate and general vacation travel. These fares are effective December 1, 1999.

### Compassionate Travel

(death or critical illness or injury where the patient's life is in danger)

#### Discount

- ♦ 50% discount of full fare economy class.
- ♦ 25% discount of full fare in sleeper class in eastern and western Canada, as well as in via 1 in the Quebec City-Windsor corridor.
- ♦ no advance purchase is required. This discount will be honoured any day of the week, blackout periods do not apply.
- ♦ Travellers must quote fare number PR 9170

#### Applicability

- ♦ Immediate family members of the deceased or critically ill or injured, travelling to or from the funeral or place of the patient.

continued on page 14

## Réductions spéciales sur les voyages

Dans le but d'aider les membres des FC et leur famille immédiate à se retrouver, Via Rail offre des réductions lorsqu'il s'agit de déplacements pour événements familiaux malheureux ou de voyages de vacances. Ces nouveaux tarifs entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1999.

### Déplacements Pour Événements Familiaux Malheureux

(décès, maladie/blessure grave lorsque la vie du patient est en danger)

#### Réduction

- ♦ Réduction de 50 pour 100 sur le plein tarif d'un billet en classe économique. Réduction de 25 pour 100 sur le plein tarif d'un billet en première classe voitures-lits dans l'est ou l'ouest du Canada, ainsi que sur le coût d'un billet en première classe via 1 dans le corridor Québec-Windsor.
- ♦ Il n'est pas nécessaire d'acheter son billet à l'avance. Cette réduction sera offerte tous les jours de la semaine, sauf en période d'interruption de service.
- ♦ Les voyageurs doivent mentionner le code réduction PR 9170.

suite à la page 14



## Compensation and Benefits Rémunération et avantages sociaux

The first initiatives completed under the Compensation and Benefits Pillar of the Quality of Life Project, received the most attention – these were the pay increases announced 1 April 1999, which saw pay comparability restored with the Public Service. In addition, the military factor within the pay package was increased and perhaps most importantly, the largest increases were directed toward the entry-level positions.

But the Compensation and Benefits Team can point to more than just the pay increases when looking back over the past year since SCNDVA tabled its report. Deputy Team Leader, Major John Francis, says there were other successes that were over-shadowed.

“We were able to have maternity leave count toward the CD and also to count towards severance pay. These changes became effective last April 1st.”

Other completed initiatives include payment of the CFS Alert allowance effective from the date of arrival. Relocation benefits have been improved for those members at the end of an Intermediate Engagement or 20 years of service. Both of these changes also became effective 1 April 1999.

One area where Francis is pleased to see improvement, is in the Reserve pay system. “There are two aspects to that,” says Francis. “There’s the improvement to the current pay system and all the associated systemic problems have now been resolved. The second part is the development of the common pay system for the Regular and Reserve forces which will be developed over the next few years.” Francis points to the Y2K situation as the main reason why development of a common pay system hasn’t progressed yet.

Of the 20 recommendations on compensation and benefits in the SCNDVA report, seven have been completed and Francis expects many of the remainder to come on-stream shortly.

“In fact, we should have most of them launched within the next year, if not actually completed.” He does say that some of the initiatives may be started but not completed before the QOL Project winds down in August 2001. ❖

Ce sont les premières initiatives achevées en ce qui concerne le pilier de la rémunération et des avantages sociaux du Projet sur la Qualité de vie qui ont le plus retenu l’attention. Il s’agit, sans l’ombre d’un doute, des augmentations salariales annoncées le 1er avril 1999 qui ont rétabli la comparabilité avec la fonction publique. De plus, le facteur militaire contenu dans le régime de solde et d’indemnité a été augmenté et les augmentations les plus importantes ont été accordées dans le secteur des postes de niveau d’entrée, ce qui constitue peut-être l’élément le plus important.

L’équipe de la rémunération et des avantages sociaux peut cependant identifier d’autres facteurs, outre les augmentations salariales, en analysant l’année qui s’est écoulée depuis que le CPDNAC a présenté son rapport. Le major John Francis, chef d’équipe adjoint, dit que d’autres réussites ont été éclipsées.

«Nous avons réussi à faire en sorte que le congé de maternité soit reconnu en ce qui concerne le CD et aussi en ce qui concerne l’indemnité de départ. Ces changements sont entrés en vigueur le 1er avril de l’année passée.»

Le paiement de l’indemnité de la SFC Alert à partir de la date d’arrivée fait partie des autres initiatives achevées. Les indemnités de réinstallation ont été augmentées pour les membres qui terminent un engagement de durée intermédiaire ou qui ont 20 années de service. Ces deux changements sont aussi entrés en vigueur le 1er avril 1999.

M. Francis se dit heureux que des améliorations soient apportées au système de solde des réservistes. Il dit que «cette question comporte deux aspects». Comme il le décrit : «Il y a d’une part l’amélioration du système de rémunération actuel et la résolution de tous les problèmes systémiques connexes. Puis d’autre part, la mise sur pied du système commun de rémunération pour la Force régulière et la Force de réserve, qui sera effectuée au cours des quelques prochaines années.» M. Francis explique qu’il n’y a pas encore eu de progrès quant à l’élaboration d’un système de rémunération commun en raison de la situation entourant le passage à l’an 2000.

Parmi les 20 recommandations sur la rémunération et les avantages sociaux du rapport du CPDNAC, sept ont été réalisées et M. Francis s’attend à ce que de nombreuses recommandations, parmi celles qui restent, soient mises en œuvre sous peu.

«En fait, la plupart d’entre elles devraient être entreprises au cours de la prochaine année, si elles n’ont pas déjà été réalisées.» remarque-t-il. Il mentionne que certaines initiatives pourraient être achevées après la fin du Projet sur la QV, en août 2001. ❖

**The Compensation and Benefits Pillar consists of many important on-going initiatives including:**

- ♦ Military Compensation Review Body
- ♦ Post-Living Differential
- ♦ CFS Statement/Pension Info
- ♦ Medical/Dental Recruiting
- ♦ CFS Alert Allowances
- ♦ Maternity Policy
- ♦ Operations Allowance/MFSR Review
- ♦ Relocation Benefits at IE Gates
- ♦ CFS Review/Reserve Pension
- ♦ Incentive Pay Category (IPC) Structure and Vested Rights
- ♦ CF Allowances
- ♦ SISIP Statement
- ♦ Acting Pay – Rank
- ♦ Economic Increase
- ♦ Common Pay System (Reg/Res)
- ♦ Pay Every Two Weeks
- ♦ Relocation Process
- ♦ Overtime
- ♦ UCS Application to CF
- ♦ Pay For Skills

**Check out the complete list at <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol> or watch for it in next month’s QOL Part II – In the Works!**

**Le pilier concernant la rémunération et les avantages sociaux comporte de nombreuses initiatives importantes qui sont actuellement en cours dont :**

- ♦ Organisme militaire d’examen de la rémunération
- ♦ Indemnité de vie chère en région
- ♦ Énoncé de la LPRFC et renseignements sur la pension
- ♦ Recrutement de médecins et de dentistes militaires
- ♦ Indemnité de la SFC Alert
- ♦ Politique en matière de maternité
- ♦ Indemnités d’opérations et RSME
- ♦ Indemnités de réinstallation aux jonctions de l’ED Int.
- ♦ Examen de la LPRFC et pension des membres de la réserve
- ♦ Structure et droits acquis concernant la catégorie de prime au rendement (CPR)
- ♦ Indemnités des FC
- ♦ Énoncé du RARM
- ♦ Rémunération d’intérim, rang
- ♦ Augmentation économique
- ♦ Régime de rémunération commun (Force régulière et Force de réserve)
- ♦ Paie à la quinzaine
- ♦ Processus de réinstallation
- ♦ Temps supplémentaire
- ♦ Application de la NGC aux FC
- ♦ Rémunération des habiletés

**Jetez un coup d’œil à la liste complète à l’adresse suivante : <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol>. Vous pourrez aussi la trouver dans la partie II de la QV du mois prochain qui est actuellement en cours d’élaboration!**

**COMPENSATION AND BENEFITS – COMPLETED INITIATIVES / RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX - INITIATIVES ACHEVÉES**

INITIATIVE / INITIATIVE	OBJECTIVE / OBJECTIF	BENEFIT TO MEMBER / INDEMNITÉ AUX MEMBRES
Comparability	To restore comparability between the CF and the Public Service (PS) by 1 April 1999.	Comparability has been achieved with pay raises 1 April 1999 and will be maintained in a timely manner.
Comparabilité	Rétablir la comparabilité entre les FC et la fonction publique (FP) d'ici au 1 <sup>er</sup> avril 1999.	La comparabilité a été atteinte le 1 <sup>er</sup> avril 1999 par des augmentations salariales et sera révisée d'une façon opportune.
Entry-Level Pay	To provide fair and equitable entry-level pay for CF members.	Privates received an average 6.67% pay increase and 2LTs/LTs a 5.4% increase in this initiative on 1 April 1999.
Rémunération au niveau d'entrée	Fournir une rémunération au niveau d'entrée juste et équitable aux membres des FC.	Le 1 <sup>er</sup> avril 1999, dans le cadre de cette initiative, les soldats ont reçu une augmentation salariale moyenne de 6,67 p. 100 tandis que les sit et les lt en ont reçu une de 5,4 p. 100
Senior Officer Pay	To implement new benchmarks with the Public Service for CF non-specialist senior officers.	Members received an average 2.01% pay increase effective 1 April 1999.
Rémunération des officiers supérieurs	Établir de nouveaux points de repère avec la fonction publique pour les officiers supérieurs non spécialisés.	Les membres ont reçu une augmentation salariale moyenne de 2,01 p. 100 qui est entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 1999.
Pay Raise/Military Factor	To review all aspects of the Military Factor. Particular attention will be paid to personal limitations and liabilities, separation from family and posting turbulence.	NCMs received an increase of 3.5% and GSOs an increase of 2.5% for this initiative, effective 1 April 1999.
Augmentation de la rémunération/facteur militaire	Examiner tous les aspects du facteur militaire. Une attention particulière sera portée au Code de discipline militaire, à l'éloignement de la famille et aux perturbations liées aux affectations.	Le MR ont reçu, à partir du 1 <sup>er</sup> avril 1999, une augmentation de 3,5 p. 100 et les OSG en ont reçu une de 2,5 p. 100, dans le cadre de cette initiative.
Medical/Dental	Obtain a 2% economic increase for medical and dental officers in 1998.	CF doctors and dentists received a 2% increase in 1998 as an interim measure in the review of CF medical and dental services.
Services médicaux et dentaires	Obtenir, en 1998, une augmentation économique de 2 p. 100 pour les médecins et les dentistes militaires.	Les médecins et les dentistes des FC ont reçu, en 1998, une augmentation de 2 p. 100 à titre de mesure provisoire dans le cadre de l'examen des services médicaux et dentaires des FC.
Medical/Dental Get Well	Develop and implement rates of pay as well as specialist allowances for medical/dental officers which are sufficiently competitive to reduce attrition and maintain retention.	CF doctors and dentists received pay increases averaging 20%, effective 1 April 1999.
Amélioration des conditions professionnelles militaires médicales et dentaires	Élaborer et mettre en œuvre des taux de rémunération ainsi que des allocations de spécialiste suffisamment concurrentiels pour réduire l'attrition et maintenir l'effectif, pour les médecins et les dentistes militaires.	Les médecins et les dentistes des FC ont reçu des augmentations salariales dont la moyenne se situe autour des 20 p. 100. Elles sont entrées en vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 1999.
Medical/Dental Recruiting	Approval and implementation of a recruitment allowance for medical/dental officers.	As a means of facilitating recruitment and retention of medical/dental officers, effective 1 April 1999, lump sum signing bonuses were approved: \$80,000 for Direct Entry Medical Officers, \$25,000 for Direct Entry Dental Officers (for doctors and dentists enrolling in the CF for a duration of four years).
Recrutement de médecins et de dentistes	Approbation et mise en œuvre d'allocations pour le recrutement de médecins et de dentistes militaires.	Afin de faciliter le recrutement et la rétention de médecins et de dentistes militaires, des montants forfaitaires ont été attribués à titre de prime à la signature à partir du 1 <sup>er</sup> avril 1999. 80 000 \$ pour les médecins militaires recrutés directement et 25 000 \$ pour les dentistes militaires recrutés directement (pour les médecins et les dentistes qui s'engagent dans les FC pour une période de quatre ans).
CFS Alert Allowances	To effectively increase the Special Allowance - CFS Alert and to make it payable from the date of arrival at Alert.	Members will receive an appropriate allowance, payable from arrival at CFS Alert.
Indemnités SFC Alert	Augmenter efficacement les indemnités spéciales - SFC Alert et faire en sorte qu'elles soient payables à partir de la date d'arrivée à Alert.	Les membres recevront une indemnité appropriée payable dès l'arrivée à la SFC Alert.
Maternity Policy	SCONDVA - That the Department immediately adopt the benefit counting maternity leave as time qualifying for severance payment.	
Politique en matière de maternité	CPDNAC : Que le ministère de la Défense nationale commence immédiatement à compter le congé de maternité comme période donnant droit à l'indemnité de départ.	
Relocation Benefits at IE Gates	To extend the benefits of QR&O 209.701 to personnel released at the end of an Intermediate Engagement or 20 years of service. <b>This initiative is complete one year ahead of schedule.</b>	Affected CF members now receive the relocation benefits on release.
Indemnité de réinstallation aux jonctions de 'ED Int.	Accorder les avantages qu'ont l'ORFC 209.701 au personnel libéré à la fin d'un engagement de durée intermédiaire ou après 20 ans de service. <b>Cette initiative a été achevée un an avant l'échéance.</b>	Les membres des FC touchés reçoivent maintenant les indemnités de réinstallation au moment de leur libération.
SISIP Statement	To ensure that CF members are regularly informed of their SISIP coverage and additional/alternative coverage available.	CF members will be aware of SISIP benefits and their own individual coverage.
Énoncé du RARM	S'assurer que les membres des FC sont régulièrement informés de leur assurance dans le cadre du RARM et des assurances supplémentaires ou de rechange qui sont disponibles.	Les membres des FC seront au courant des indemnités du RARM et de leur propre assurance personnelle.
Economic Increase	Continue the implementation of the program to annually increase CF pay by the same percentage economic increase received by the Federal Public Service. <b>This initiative is complete for the QOL Project. However it is an on-going commitment of Government.</b>	Government has agreed that CF pay comparability with Federal Public Service will be maintained.
Augmentation économique	Poursuivre la mise en œuvre du programme afin d'augmenter annuellement la rémunération des FC du même pourcentage que l'augmentation économique accordée par la fonction publique du gouvernement fédéral. <b>Cette initiative est achevée en ce qui concerne le projet sur la QV. Il s'agit toutefois d'un engagement permanent de la part du gouvernement.</b>	Le gouvernement a accepté de conserver la comparabilité salariale entre les FC et la fonction publique du gouvernement fédéral.



## Accommodation Logement

Quality of living accommodation was one of the prime topics of many of the submissions made to members of the SCONDVA during hearings held into the quality of life of CF members and their families. In its final report, the Committee made 21 recommendations dealing with this area.

The Accommodation Team within the QOL PMO is working on five initiatives. Mr. Randy Kampman, Team Leader, says the difference in numbers is attributed to the fact that “while a number of SCONDVA recommendations were accommodation related, they were more properly lumped under the relocation process, that is, moving from dwelling to dwelling. Because of that, a number of the recommendations were transferred to the Compensation and Benefits Pillar. Also, where possible, a number of SCONDVA recommendations have been grouped together and are being dealt with under one of the five initiatives.

While visible evidence of progress in the Accommodation Pillar is scarce, Mr. Kampman rates the progress overall as moderate. “Most of that progress has been in gathering information so that the proper policies, standards and programs can be put in place to allow us to address the accommodation shortfalls that were identified to SCONDVA,” Kampman explains. In his opinion, the major success for the Accommodation Pillar during the past year has been the adoption of the DND Accommodation Policy Directive. “It represents a fundamental shift in the thinking of the Department,” he says. “We are moving from a reliance on crown housing to supplementing what the private sector cannot supply.”

One area where people are seeing tangible results of an Accommodation initiative is the Married Quarters Health and Safety Repair Program. “That is evident at literally every location across the country where there are married quarters,” says Kampman. “CFHA is spending \$40 million this year.” This is in addition to the normal maintenance of married quarters. ❖

La qualité du logement a été l’un des sujets principaux de nombreuses présentations faites auprès des membres du CPDNAC au cours des audiences sur la qualité de vie des membres des Forces canadiennes et de leurs familles. Le Comité, dans son rapport final, a présenté 21 recommandations concernant cette question.

L’équipe du logement du BP QV travaille sur cinq initiatives seulement. M. Randy Kampman, chef d’équipe, dit que la différence entre les chiffres est attribuable au fait que «bien qu’un certain nombre de recommandations du CPDNAC aient été liées au logement, elles ont été regroupées, ce qui est plus convenable, sous le processus de réinstallation, c’est à dire, déménager d’une unité de logement à l’autre». De plus, un certain nombre de recommandations ont été transférées vers le pilier de la rémunération et des avantages sociaux. En outre, lorsque possible, un certain nombre de recommandations du CPDNAC ont été regroupées et sont traitées comme faisant partie de l’une des cinq initiatives.

Bien que les signes clairs de progrès soient rares quant au pilier du logement, M. Kampman considère que les progrès sont dans l’ensemble «modérés». La plupart des progrès concernent le rassemblement des renseignements afin que les politiques, les normes et les programmes appropriés puissent être mis sur pied «pour nous permettre de nous occuper du manque de logements qui a été identifié pour le CPDNAC», précise M. Kampman. À son avis, la plus grande réussite du pilier du logement au cours de la dernière année est l’adoption de la directive d’orientation en matière de logement du MDN. «Cela représente un changement fondamental dans la façon dont le Ministère conçoit les choses», dit-il. «Nous passons d’une situation de dépendance envers les logements de possession gouvernementale à une situation où nous fournissons ce que le secteur privé ne peut pas fournir.»

Le programme des réparations des logements familiaux ayant trait à la santé et à la sécurité constitue un secteur où des résultats tangibles sont visibles. M. Kampman dit que «cela est évident dans tous les endroits du pays où il y a des logements familiaux». «L’ALFC dépensera 40 millions de dollars cette année»; en plus des frais d’entretien courant pour les logements familiaux. ❖

The Accommodation Pillar consists of many important on-going initiatives which are near completion, including:

- ♦ CFHA Study
- ♦ Implementation of CFHA Long Term Plan
- ♦ Accommodation Policy
- ♦ PMQ Repairs

Check out the complete list at <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol> or watch for it in next month’s QOL Part II – In the Works!

Le pilier du logement est formé de nombreuses initiatives courantes et importantes qui seront bientôt achevées dont :

- ♦ L’étude de l’ALFC
- ♦ La mise en œuvre du plan à long terme de l’ALFC
- ♦ La politique en matière de logement
- ♦ La rénovation des logements familiaux

Jetez un coup d’œil à la liste complète à l’adresse suivante : <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol>. Vous pourrez aussi la trouver dans la partie II de la QV du mois prochain qui est actuellement en élaboration!



## Care of Injured Soins aux blessés

The care provided to injured and retired members of the CF and to veterans was a high-profile subject during the SCONDVA hearings. Committee members heard numerous concerns and complaints and as a result the Committee’s report tabled in October 1998 contained 16 recommendations for improvements. With the establishment of the QOL PMO, the Care of Injured Pillar launched 18 initiatives in response to the SCONDVA report. In

the year since the SCONDVA report was tabled, four of the Care of Injured initiatives have been completed, several others are due to be completed early in 2000 and a great deal of progress has been made on the remaining initiatives.

Team leader Al Hardie says one of the biggest changes is in how people now approach the issue of caring for injured and retired members and veterans.

Les soins fournis aux militaires blessés et retraités des FC ainsi qu’aux anciens combattants ont été un sujet de premier plan au cours des audiences du CPDNAC. De nombreuses préoccupations et de nombreuses plaintes ont été soumises aux membres du Comité et, conséquemment, le rapport du Comité, présenté en octobre 1998, contenait 16 recommandations concernant des améliorations. Avec l’établissement du BP QV, le pilier concernant les soins aux blessés a lancé 18 initiatives en réponse au rapport du CPDNAC. Au cours de l’année suivant la présentation du rapport du

CPDNAC, quatre des initiatives concernant les soins aux blessés ont été achevées, plusieurs autres doivent être achevées au début de l’an 2000 et des progrès importants ont été réalisés quant aux initiatives restantes.

Al Hardie, chef d’équipe, dit que l’un des changements les plus importants concerne la façon dont les gens abordent la question des soins fournis aux militaires blessés ou retraités et aux anciens combattants.

We now have a pro-active approach to care of the injured,” says Hardie. He points to the DND/VAC Centre for the Support of Injured and Retired Members and Their Families (The Centre) as the prime example of this change in approach. Hardie also says the Centre has invited individuals facing problems with a “welcome mat” at the door. “If you’ve got a problem, they’ll try to find a solution to that problem for you.” The Centre has established a toll-free number to give people easy access to its services. That number is 1-800-883-6094.

Another area where significant changes have been made is in the treatment of Post-Traumatic Stress Disorder. In September 1999, four regional Operational Trauma and Stress Support Centres were opened in Halifax, Valcartier, Edmonton and Esquimalt. These are in addition to the national centre located in Ottawa. Serving members and their families can be referred to these centres through their base or unit medical authorities.

Changes to the Long-Term Disability plans under SISIP, which came into effect late last year, is yet another example of the changes being made in the care of CF members. Under these changes, members who have SISIP LTD coverage in force and who are released under 3(a) & 3(b) medical grounds would be covered under the normal SISIP manner for 75 percent of their pay for up to two years after their release. According to Hardie, even more important is the resultant accessibility to SISIP vocational rehabilitation training if those being medically released are SISIP clients. “An additional sweetener is the ability to engage in this training fulltime for up to six months prior to their medical release,” stresses Hardie. “As well, all primary reservists will automatically acquire LTD coverage while they are on duty and authorized and entitled to pay.”

Hardie adds that his team is pursuing several other initiatives along the same line that will help a member being released for medical reasons make a smoother transition from military to civilian life. ❖

«Nous possédons maintenant une approche proactive quant aux soins fournis aux blessés», dit M. Hardie. Il mentionne que le Centre MND-ACC de soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles (le Centre) constitue l'exemple le plus probant de ce changement d'approche. Al Hardie dit aussi que le Centre reçoit les personnes faisant face à des problèmes avec un «tapis d'accueil» à la porte. «Si vous avez un problème, ils tenteront d'y trouver une solution pour vous.» Le Centre s'est doté d'un numéro sans frais, le 1 800 883-6094, afin de permettre aux gens d'accéder facilement à ses services.

Le traitement des troubles de stress post-traumatique constitue un autre domaine où des changements significatifs ont été apportés. En septembre 1999, quatre Centres régionaux de soutien pour trauma et stress opérationnels ont été ouverts à Halifax, à Valcartier, à Edmonton et à Esquimalt. Ces derniers s'ajoutent au centre national situé à Ottawa. Les militaires en service et leur famille peuvent être référés à ces centres par l'administration médicale de leur base ou de leur unité.

Les changements apportés aux régimes d'invalidité de longue durée, en vertu du RARM, qui sont entrés en vigueur à la fin de l'année dernière, constituent encore un autre exemple des changements apportés au soin des membres des FC. En vertu de ces changements, les militaires qui bénéficient d'une assurance ILD valide dans le cadre du RARM et qui sont libérés pour le motif 3(b) seraient assurés tel que le prévoit normalement le RARM et recevraient 75 p. 100 de leur salaire pendant une période maximale de deux ans suite à leur libération. Selon M. Hardie, l'accessibilité à la formation en réadaptation professionnelle et celles qui en découlent, dans les cas où ceux et celles qui sont libérés pour des raisons médicales sont des clients du RARM, est encore plus importante. Al Hardie souligne que «la possibilité de participer à cette formation à temps plein pendant une période maximale de six mois précédant la libération pour des raisons médicales constitue un avantage supplémentaire». «De plus, ajoute-t-il, tous les membres de la Première réserve obtiendront automatiquement une assurance ILD s'ils sont en service, s'ils sont autorisés à recevoir un salaire et s'ils ont droit à ce salaire.»

Al Hardie ajoute que son équipe travaille à plusieurs autres initiatives connexes qui aideront les militaires libérés pour des raisons médicales à effectuer la transition de la vie militaire à la vie civile. ❖

**The Care of Injured Pillar consists of many important on-going initiatives including:**

- ♦ DND Occupation Insurance
- ♦ Injured Cell/Contingency Fund
- ♦ Medical and Other Administration
- ♦ Medical Service to the Member
- ♦ Medevac and National Medical Liaison Teams
- ♦ CTP Review Leadership Responsibilities
- ♦ Follow up of Injured Personnel
- ♦ Crisis Training
- ♦ Disability Benefits

**Check out the complete list at <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol> or watch for it in next month's QOL Part II – In the Works!**

**Le pilier concernant les soins aux blessés comporte de nombreuses initiatives importantes qui sont actuellement en cours dont :**

- ♦ L'assurance relative aux groupes professionnels militaires du MDN
- ♦ Le service d'information des blessés et le fonds de prévoyance
- ♦ L'administration médicale et autre
- ♦ Les services médicaux offerts aux membres
- ♦ L'évacuation sanitaire et L'Équipe nationale de liaison médical
- ♦ L'examen des plans de cours et les responsabilités en matière de leadership
- ♦ Le suivi des militaires blessés
- ♦ L'instruction en matière de crise
- ♦ Les prestations d'invalidité

**Jetez un coup d'œil à la liste complète à l'adresse suivante : <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol>. Vous pourrez aussi la trouver dans la partie II de la QV du mois prochain qui est**

**CARE OF INJURED – COMPLETED INITIATIVES / SOINS AUX BLESSÉS - INITIATIVES ACHEVÉES**

<b>INITIATIVE / INITIATIVE</b>	<b>OBJECTIVE / OBJECTIF</b>	<b>BENEFIT TO MEMBER / INDEMNITÉ AU MEMBRE</b>
DND Occupation Insurance (LTD Split)	Every member released from the CF with a medical category and with SISIP Long Term Disability (LTD) coverage in place should automatically qualify for benefits of up to two years.	All members who are medically released (3A & 3B) and have SISIP LTD coverage will be guaranteed 75% of their previous salary and will be eligible for vocational rehabilitation training if required.
Assurance relative aux groupes professionnels militaires du MDN (écart en matière d'ILD)	Tout militaire qui est libéré des FC, qui est classé dans une catégorie médicale et qui bénéficie d'une assurance invalidité de longue durée (ILD) dans le cadre du RARM devrait automatiquement avoir droit à des prestations pendant un maximum de deux ans.	Tous les militaires libérés pour des raisons médicales (3A et 3B) et qui bénéficient d'une assurance ILD dans le cadre du RARM auront l'assurance de recevoir 75 p. 100 de leur salaire précédent et seront admissibles à la formation en réadaptation professionnelle, si nécessaire.
Develop Medical Benefits Information Pamphlets	To provide accurate, timely information about medical benefits and entitlements to members and their families, particularly when the member is deployed on operations via information pamphlets.	
Élaboration des brochures d'information sur l'assurance-maladie	Afin de fournir des renseignements précis et opportuns, au moyen de brochures d'information, sur l'assurance-maladie et sur les droits des membres et de leur famille, particulièrement lorsque le membre est déployé au cours des opérations.	



# Family Support Soutien aux familles

An area where the Quality of Life Project has made considerable headway is in the provision of support to members' families. SCNDVA made 16 recommendations in this area. Those recommendations ranged from developing a standard level of support to families during deployments to establish an emergency child care system, assisting military spouses find jobs when posted to a new locale, and providing second-language training.

Commander Bryan Moseley, who heads up the Family Support Team, says about half of the initiatives his team has undertaken are now complete. Many of these initiatives have been launched in close cooperation with the Military Family Resource Centres.

Among the many accomplishments made during the past year, Commander Moseley points to the establishment of a fund for emergency child care services through the Military Family Resource Centres (MFRC) as one of the key issues.

"This fund would see individuals who have emergency child care requirements reimbursed for 100 percent of their childcare costs through the MFRC for the first 72 hours, and then 50 percent for the next 72 hours," explains Moseley.

Another area that Moseley points to as being moved ahead this past year is the recognition of the special requirements for teenaged members of military families.

"A teen forum was held in Orillia in August 1999," he says. "The intent of that forum was to determine what these teenagers think they are lacking in their quality of life, and in getting that feedback ... do our best to improve that situation."

Other initiatives that have moved ahead include the provision of second-language training for spouses. The first pilot project for this initiative ended in December 1999 and a second pilot program is scheduled to start in January 2000. ❖

Le Projet sur la Qualité de vie a fait des progrès considérables en ce qui concerne le soutien fourni aux familles des militaires. Le CPDNAC a fait 16 recommandations à cet égard. Ces recommandations vont de la mise sur pied d'un niveau de soutien standard aux familles au cours des déploiements afin d'établir un système de service de garde d'enfants en cas d'urgence, à l'enseignement des langues secondes, en passant par l'aide aux conjoints des militaires pour trouver du travail lorsqu'ils sont affectés dans une nouvelle région.

Le commandant Bryan Moseley, qui dirige l'équipe d'aide à la famille, dit qu'environ la moitié des initiatives entreprises par son équipe sont achevées. Bon nombre de ces initiatives ont été mises de l'avant en étroite collaboration avec les Centres de ressources pour les familles des militaires.

Le commandant Moseley identifie l'établissement d'un fonds concernant les services de garde d'enfants en cas d'urgence par l'entremise des Centres de ressources pour les familles des militaires comme étant l'une des questions clés des nombreuses réalisations effectuées au cours de l'année dernière.

M. Moseley précise que «ce fonds permettra aux personnes devant utiliser les services de garde d'enfants en cas d'urgence d'obtenir, auprès du CRFM, un remboursement de 100 p. 100 quant aux frais de garde des 72 premières heures et de 50 p. 100 quant aux frais de garde des 72 heures suivantes».

M. Moseley dit que la reconnaissance des exigences particulières des adolescents des familles de militaires constitue un autre domaine où des progrès ont été réalisés au cours de l'année dernière.

Il nous informe qu'«un forum pour adolescents a été tenu à Orillia en août 1999». «Le but de ce forum, explique-t-il, était de déterminer ce dont ces adolescents croient manquer en ce qui concerne leur qualité de vie et, à l'aide de cette rétroaction... faire de notre mieux afin d'améliorer la situation.»

Parmi les autres initiatives ayant fait des progrès, on retrouve l'enseignement des langues secondes pour les conjoints. Le premier projet pilote concernant cette initiative a pris fin en décembre 1999 et le début d'un autre programme pilote est prévu pour janvier 2000. ❖

## FAMILY SUPPORT – COMPLETED INITIATIVES / SOUTIEN AUX FAMILLES - INITIATIVES ACHEVÉES

INITIATIVE / INITIATIVE	OBJECTIVE / OBJECTIF	BENEFIT TO MEMBER / INDEMNITÉS AU MEMBRES
MFRC Emergency Child Care Support Coordinators	Provide deployment and emergency child-care coordination at MFRCs. This initiative includes contingency monies, which would be available to fund up to 24-hrs emergency coverage for families at the time of call out.	Access to full compensation for first 72 hrs of emergency childcare, 50% coverage over the next four days.
Coordonnateurs des services de garde d'urgence du CRFM	Assurer la mise en œuvre et la coordination des services de garde d'enfants en cas d'urgence aux CRFMs. Cette initiative prévoit des sommes d'argent d'urgence qui seraient disponibles afin de fournir aux familles une assurance d'urgence d'une durée maximale de 24 heures au moment de la demande.	Accès à une indemnisation complète pour les 72 premières heures d'une urgence liée aux services de garde d'enfants et à une indemnisation de 50 p. 100 pour les quatre jours suivants.
Employment Assistance Counselors	Establish Employment Assistance Counselors (EACs) at MFRCs to assist CF spouses in finding new employment when they are posted to a new location.	MFRCs have employment counselors to assist family members with resumes and locating local employment.
Conseillers d'as- sistance à l'em- ploi	Embaucher des conseillers d'assistance à l'emploi dans les CRFM afin d'aider les conjoints des militaires à se trouver un nouvel emploi lorsqu'ils sont affectés à un nouveau poste.	Les CRFM ont des conseillers en emploi qui aident les membres des familles à rédiger leur curriculum vitae et à trouver des emplois locaux.
Family Members' Education on Posting/Info From MFRC	MFRCs to provide families with information and assistance concerning educational options and requirements in order to facilitate immersion into new education system when posted.	The IRPP has identified provisions within the "Customized" portion of the IRPP which permit reimbursement for expenses incurred by spouses to re-licence professionally as the result of a move. Educational funding is an issue being investigated jointly with Directorate Recruiting Education and Training (DRET).
Éducation des membres des familles au cours des affectations : renseignements des CRFM	Les CRFM fourniront des renseignements et de l'aide aux familles en ce qui concerne les options et les exigences en matière d'éducation afin de faciliter l'adaptation à un nouveau système d'éducation lors de l'affectation à un nouveau poste.	Le PPRI a identifié, dans la partie «personnalisée» du PPRI, des dispositions permettant le remboursement des dépenses assumées par les conjoints afin d'obtenir de nouvelles autorisations pour exercer leur profession, en raison d'un déménagement. La question du financement de l'éducation est actuellement examinée conjointement avec le Directeur - Recrutement, éducation et instruction (DREI).

### The Family Support Pillar consists of many important on-going initiatives including:

- Family Support to Reservists/Personnel Assigned to UN
- MFRC Day Care Guidance
- Medical Care in Semi-Isolated Locations
- CF Family Policy
- Personnel Support Service Standard
- Family Statement of Ordinary Residence (Spouse)
- Employment Insurance (Inside/Outside Canada)
- Second Language Training for Spouses
- Compassionate Leave Transportation
- Bilingual Services
- Posting Options/Imposed Restriction
- Compassionate Posting Policy
- Priority Employment for Military Spouses
- Military Family Network
- Family Disruption Assistance Plan

Check out the complete list at <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol> or watch for it in next month's QOL Part II – In the Works!

### Le pilier du soutien aux familles est constitué de nombreuses initiatives importantes actuellement en cours dont :

- Soutien aux familles des réservistes et du personnel affecté à l'ONU
- Orientation du CRFM en matière de garde de jour
- Soins médicaux dans les endroits semi-isolés
- Politique relative aux familles des FC
- Norme de service en matière de soutien au personnel
- Énoncé familial de résidence ordinaire (conjoint)
- Assurance emploi (au Canada et à l'extérieur du pays)
- Enseignement des langues secondes pour les conjoints
- Transport en cas de congé pour raisons de famille
- Services bilingues
- Options d'affectation et restrictions imposées
- Politique relative aux affectations pour motifs personnels
- Priorité d'emploi pour les conjoints de militaires
- Réseau familial militaire
- Plan d'aide en matière de perturbation de la cellule familiale

Jetez un coup d'œil à la liste complète à l'adresse suivante : <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol>. Vous pourrez aussi la trouver dans la partie II de la QV du mois prochain qui est actuellement en cours d'élaboration!



The Transitions Pillar in the Quality of Life Project Office could also be classed as the 'catch-all' of the QOL project. Team Leader Major Mario Leblanc, admits his team is working on a wide range of issues from the Time Away Policy which may have direct implications on Canadian Forces operations, all the way to our revised policy on messes, which impacts primarily on esprit de corps – two totally different results.

The Time Away initiative, also known as PersTempo, involves trying to balance the time CF members spend away from family on operations, taskings and training, with time spent at home. The Transitions Team is working with the three environmental demands to develop a policy that would provide that balance.

Sixteen of the project's initiatives are assigned to the Transitions Pillar and Leblanc says he's "amazed" at the amount of progress that has been made. Eight of the initiatives are now either complete or will be completed in the very near future. Among those completed are Junior Officers' Promotion, Contingency Cost Moves and with the establishment of the Canadian Forces' Grievance Board, the Complaint Resolution initiative.

"This leaves the most complicated cases," says Leblanc. Which raises the question of whether or not all the initiatives will be completed before the Quality of Life Project ends in August of 2001.

"Most of them yes, definitely. But some of our initiatives may not be done by the end of the project," explains Leblanc. He says that's not due to a lack of desire to see them completed, but more of the impact and the consequence of the initiative.

As an example, Leblanc points to the initiative involving messes.

"We may be able to put some policies in place, we may be able to change some business practices the messes have and make some great improvements. But will this initiative be completed, make people happy, and produce instant results? The likelihood is that it may be a five-year process."

However, Leblanc is also quick to point out that some of the on-going key initiatives, such as operational clothing and PersTempo, are issues that don't have "quick fix" solutions and therefore, will continue to be addressed after the QOL Project comes to close. ❖

Le pilier concernant les «transitions» du Bureau de projet – Qualité de vie pourrait aussi être défini comme l'élément «fourre-tout» du projet sur la QV. Le major Mario Leblanc, chef d'équipe, admet que son équipe travaille sur une grande diversité de questions, allant de notre politique sur le temps passé à l'extérieur pouvant avoir des implications quant aux opérations des Forces canadiennes, jusqu'à notre politique révisée sur les mess, qui a d'abord une incidence sur l'esprit de corps; les deux résultats sont complètement différents.

L'initiative concernant le temps passé à l'extérieur, aussi connu sous le nom de mouvement du personnel, tente d'établir un équilibre entre le temps que les membres des FC passent à l'extérieur du foyer, au cours des opérations, des missions ou de l'instruction et le temps qu'ils passent auprès de leurs familles. L'équipe des transitions travaille avec les trois services afin d'élaborer une politique qui fournirait cet équilibre.

Parmi les initiatives du projet, seize sont affectées au pilier «transitions» et le major Leblanc se dit «étonné» du niveau de progrès atteint. Huit de ces initiatives sont maintenant achevées ou le seront très bientôt. On compte, parmi les initiatives achevées, la promotion des officiers subalternes, les frais de déménagement de contingence et, avec la mise sur pied du Comité d'examen des griefs, l'initiative sur la résolution des plaintes

Selon M. Leblanc : «Il ne reste donc que les cas les plus compliqués»; ce qui oblige à se demander si toutes les initiatives seront terminées avant que ne prenne fin le Projet sur la Qualité de vie, en août 2001.

M. Leblanc précise que «oui, assurément, dans la plupart des cas. Mais certaines de nos initiatives pourraient ne pas être achevées d'ici la fin du projet.» La cause n'est pas un manque de volonté quant à leur achèvement, mais plutôt le manque d'incidences et de conséquences des initiatives.

À titre d'exemple, le major Leblanc parle des initiatives concernant les mess.

«Nous pourrions peut-être mettre en place certaines politiques, nous pourrions peut-être changer certaines pratiques de fonctionnement utilisées par les mess et réaliser de grandes améliorations. Mais cette initiative sera-t-elle achevée, satisfera-t-elle les gens et produira-t-elle des résultats instantanés? Il est plutôt probable qu'il s'agirait d'un processus de cinq ans.»

Toutefois, M. Leblanc signale aussi avec empressement que certaines des initiatives qui ne seront pas terminées avant la fin du Projet se poursuivront. ❖

**The Transitions Pillar consists of many important on-going initiatives including:**

- ♦ Multi-Year Move Plan
- ♦ Contingency Cost Moves
- ♦ Financial Counseling
- ♦ Access To Amenities/Information
- ♦ Regular/Reserve Training Standards
- ♦ Time Away
- ♦ Single Member Postings
- ♦ Training Accreditation
- ♦ Strategic Human Resource Management Framework
- ♦ Complaint Resolution
- ♦ Leave Policy
- ♦ Messes

**Check out the complete list at <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol> or watch for it in next month's QOL Part II – In the Works!**

**Le pilier des transitions comporte de nombreuses initiatives importantes actuellement en cours, dont les suivantes :**

- ♦ Plan de déménagement pluri-annuel
- ♦ Coût des éventualités lors de déménagements
- ♦ Conseil en planification financière
- ♦ Accès aux commodités et à l'information
- ♦ Normes d'instruction pour la Force régulière et la Force de réserve
- ♦ Temps passé à l'extérieur
- ♦ Affectation des militaires célibataires
- ♦ Reconnaissance réciproque des titres et des qualités
- ♦ Cadre stratégique de gestion des ressources humaines
- ♦ Règlement des plaintes
- ♦ Politique en matière de congé
- ♦ Mess

**Jetez un coup d'œil à la liste complète à l'adresse suivante : <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/qol>. Vous pourrez aussi la trouver dans la partie II de la QV du mois prochain qui est actuellement en cours d'élaboration!**

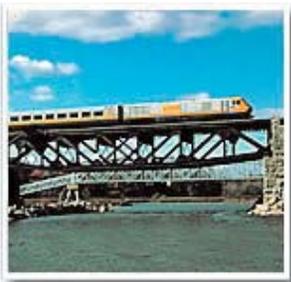
INITIATIVE / INITIATIVE	OBJECTIVE / OBJECTIF	BENEFIT TO MEMBER / INDEMNITÉS AU MEMBRES
Junior Officer Promotion	Remove restrictions for promotion from S/Lt/Lt to Lt(N)/Capt.	Provides appropriate recognition and a fair evaluation of performance. It also provides a reasonable and equitable opportunity for advancement based on merit and the needs of the CF.
Promotion des officiers subalternes	Éliminer les limitations quant à la promotion faisant passer des grades de slt et de lt aux grades de lt(N) et de capitaine.	Cette initiative fournit une reconnaissance convenable et une évaluation équitable du rendement. Elle fournit aussi des possibilités raisonnables et équitables d'avancement basées sur le mérite et sur les besoins des FC.
Operational Clothing	Provide CF members with adequate amounts of operational and non-operational clothing to address deficiencies in the current availability.	Provides quality operational clothing to all personnel, which contributes in meeting operational requirements. The Air Force is addressing the issue through the Air Force Environmental Clothing Standardization. The Navy and Army are also developing programs like the Naval Combat Dress and the Army's Clothe the Soldier Program.
Vêtements opérationnels	Fournir aux membres des FC des quantités suffisantes de vêtements opérationnels et non opérationnels afin de régler les problèmes actuels de disponibilité.	Cette initiative fournit des vêtements opérationnels à tout le personnel, ce qui aide à répondre aux exigences opérationnelles. L'Armée de l'air traite la question au moyen du programme sur la normalisation des vêtements climatiques de la Force aérienne. La marine et l'Armée de terre élaborent aussi des programmes tels que ceux concernant la tenue de combat de la Marine et le Programme Habillez le soldat de l'Armée de terre.
Honours and Awards	Streamline honours and awards process by providing better education regarding what is available, the criteria for selection, and the means for nomination.	Provides a new source of information, (through an internet/intranet site), which contributes to a better understanding of Honours and Awards. The sites also explain the submission process, providing the tool to nominate CF members in a timely manner.
Décorations et titres honorifiques	Rationaliser le processus relatif aux décorations et aux titres honorifiques en fournissant une meilleure éducation quant à ce qui est disponible, aux critères de sélection et aux procédés de sélection.	Cette initiative fournit une nouvelle source d'information (par les sites Internet et Intranet), ce qui contribue à l'amélioration de la compréhension quant aux décorations et aux titres honorifiques. Les sites expliquent aussi le processus de mise en candidature et présentent l'instrument nécessaire à la nomination des membres des FC, d'une façon opportune.

**VIA Rail -  
continued from page 7**

- ♦ Immediate family members of the deceased or critically ill or injured include the spouse or common-law spouse, parents, grandparents, great grandparents, children, grand-children, great grand-children, brothers, brothers-in-law, sisters, sisters-in-law, father-in-law, mother-in-law, or spouses of one of the above. (uncles, aunts, nephews, nieces and cousins do not qualify).

**Requirements**

- ♦ Travellers must specify their relationship to the deceased or critically ill or injured as applicable.
- ♦ In the case of death, a death certificate or funeral notice (newspaper clipping) must be presented.
- ♦ In the case of critical illness or injury, a doctor's certificate must be provided.
- ♦ If the proper documentation is not available on the outbound journey, the traveller will be required to pay the standard fare. On the return portion of the journey, the traveller may then show the documentation and Via will apply the discount for both portions of the trip and issue a ticket in exchange. Alternatively, the traveller may be refunded the difference at a station by redeeming the receipt and proper documentation



**Reservations.**

Travellers must identify themselves as CF members or family by providing their service number and quoting the applicable fare number.

Reservations may be made by:

- ♦ contacting via on their internet site at <http://www.viarail.ca> and using the reservation form (do not use Travelocity) or

**VIA Rail -  
suite de la page 7**

**Admissibilité**

- ♦ Membres de la famille immédiate du défunt ou du patient en phase critique ou grièvement blessé qui se rendent aux funérailles ou au lieu de l'hôpital ou qui font le voyage de retour.
- ♦ Les membres de la famille immédiate du défunt ou du patient en phase critique ou grièvement blessé comprennent le conjoint ou le conjoint de fait, les parents, les grands-parents, les arrière-grands-parents, les enfants, les petits-enfants, les arrière-petits-enfants, les frères, les beaux-frères, les sœurs, les belles-sœurs, le beau-père, la belle-mère ou le conjoint de l'un de ces derniers (les oncles, les tantes, les neveux, les nièces et les cousins ne sont pas admissibles).

**Exigences**

- ♦ Dans le cas d'un décès, il faut présenter un certificat ou un avis (coupure de journal) de décès.
- ♦ Dans le cas d'une maladie ou d'une blessure grave, il faut produire un certificat du médecin.
- ♦ Le voyageur doit préciser le lien qui le lie au défunt ou au patient en phase critique ou grièvement blessé, selon le cas. Si le voyageur ne dispose pas de la documentation requise au moment du voyage aller, il devra payer le plein tarif. Si le voyageur a les documents requis au moment du voyage de retour, Via Rail appliquera la réduction sur les deux parties du voyage et lui remettra un nouveau billet en échange de l'ancien. Le voyageur a également la possibilité d'obtenir un remboursement pour le trop-payé en se rendant à n'importe quelle gare et en produisant le reçu et les documents requis.

**Réservations**

Les voyageurs doivent s'identifier comme étant membres des FC ou membres de la famille d'un militaire en fournissant leur numéro matricule et en indiquant le code de réduction applicable.

Pour faire des réservations, on peut:

- ♦ soit remplir une demande de réservation sur le site Internet de via rail, à l'adresse <http://www.viarail.ca> (ne pas utiliser le site de Travelocity),
- ♦ soit téléphoner au 1-888-Via-Rail (1-888-842-7245).

- ♦ by calling 1-888-VIA-Rail (1-888-842-7245)

#### Ticket pickup.

At time of ticket pickup, the member must show their CF identification card and documentation for compassionate travel.

Family members must present a stamped, authorized leave pass (CF 100) with the family member's particulars, valid for the period of travel. Once available, Military Family Identification Cards may be presented in lieu of a leave pass.

If you cannot provide proof that you are a CF member or immediate family of a CF member, the CF special discount will not apply.

### Vacation Travel

#### Applicability

- ♦ CF members and their families (spouse including common-law spouse, same-sex partner and dependent children only. For students 18 years of age or older, an international student card (ISC) must be presented in order to take advantage of the offer)

#### Discount

- ♦ 5% discount on the best applicable fare. This special CF discount is in addition to reductions in effect such as advance purchases, special promotions, and also applies to VIA 1 (first class) travel
- ♦ Travellers must quote fare number PR 9171.

#### Requirements

All restrictions to the class of travel and fare type are applicable.

#### Reservations

Travellers must identify themselves as CF members or family by providing their service number and quoting the applicable fare number.

Reservations may be made by:

- ♦ contacting Via on their internet site at <http://www.viarail.ca> and using the reservation form (do not use Travelocity) or
- ♦ by calling 1-888-VIA-Rail (1-888-842-7245)

#### Ticket Pickup

At time of ticket pickup, the member must show their CF identification card.

Family members must present a stamped, authorized leave pass (CF 100) with the family member's particulars, valid for the period of travel. Once available, Military Family Identification Cards may be presented in lieu of a leave pass.

If you cannot provide proof that you are a CF member or immediate family of a CF member, the CF special discount will not apply. ❖



#### Collecte des billets

Au moment de prendre ses billets, le militaire doit montrer sa carte d'identification des FC ainsi que les documents requis dans le cas d'un déplacement pour événement familial malheureux (le cas échéant).

Les membres de la famille, quant à eux, doivent présenter une autorisation de congé dûment timbrée (FC 100) comprenant des renseignements personnels et valide pour la période du voyage. Lorsqu'elles seront distribuées, les cartes d'identification des familles des militaires pourront être présentées au lieu d'une autorisation de congé.

La réduction applicable à ce programme ne sera pas autorisée si vous ne pouvez fournir une preuve que vous êtes un membre des FC ou que vous faites partie de la famille immédiate d'un membre des FC.

### Voyages de vacances

#### Admissibilité

- ♦ Les membres des FC et les membres de leur famille (conjoint ou conjoint de fait et enfants seulement. Les étudiants de 18 ans ou plus doivent présenter une carte d'identité étudiante internationale (carte ISIC) pour pouvoir profiter de cette offre de rabais).

#### Réduction

- ♦ Réduction de 5 pour 100 sur le tarif applicable le plus bas. Les voyageurs doivent mentionner le code réduction PR 9171.
- ♦ Cette réduction spéciale pour membres des FC s'ajoute aux autres réductions offertes, telles que l'achat anticipé, les promotions spéciales, et elle s'applique également aux voyages en première classe VIA1.

#### Exigences

- ♦ Toutes les restrictions liées à la classe et au tarif s'appliquent.

#### Réservations

Les voyageurs doivent s'identifier comme étant membres des FC ou membres de la famille d'un militaire en fournissant leur numéro matricule et en indiquant le code réduction applicable.

Pour faire des réservations, on peut:

- ♦ soit remplir une demande de réservation sur le site Internet de Via Rail, à l'adresse <http://www.viarail.ca> (ne pas utiliser le site de Travelocity),
- ♦ soit téléphoner au 1-888-Via-Rail (1-888-842-7245).

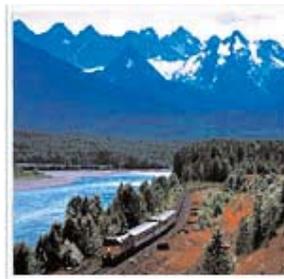
#### Collecte des billets

Au moment de prendre ses billets, le militaire doit montrer sa carte d'identification des FC ainsi que les documents requis dans le cas d'un déplacement pour événement familial malheureux (le cas échéant).

Les membres de la famille, quant à eux, doivent présenter une autorisation de congé dûment timbrée (CF 100) comprenant des renseignements personnels et valide pour la période du voyage.

Lorsqu'elles seront distribuées, les cartes d'identification des familles des militaires pourront être présentées au lieu d'une autorisation de congé.

La réduction applicable à ce programme ne sera pas autorisée si vous ne pouvez fournir une preuve que vous êtes un membre des F.C. ou que vous faites partie de la famille immédiate d'un membre des FC ❖





I understand there has been a development in Long Term Disability (LTD) plans. When do they come into effect and how does this effect those of us who have been released under medical grounds who are covered under SISIP (LTD)?



On 1 December 1999, the Service Income Security Insurance Plan (SISIP) introduced comprehensive amendments to the LTD plans protecting CF members.

The SISIP LTD plans have been the backbone of disability protection for CF members since 1969. In March 1999, the Treasury Board of Canada approved a proposal for significant amendments to the LTD plans, along with the required funding.

The most significant amendment is that serving CF members who have SISIP LTD coverage, who are medically released, and subject to the approval of the insurer, will qualify for benefits for a period of up to two years. The benefit remains at 75 percent of the applicable base and is a combination of applicable benefits, such as Pension Act benefits and Canada Pension Plan benefits. The main purpose of this amendment is to allow the LTD claimant to take full advantage of vocational rehabilitation services, so that the CF member may be in a better position to reintegrate into the civilian employment community.

The LTD premium rate increase became effective 1 December 1999 and is now being actioned automatically through the individual pay accounts. Although these changes for Regular Force members have resulted in a premium rate increase, 85 percent of the premium is being paid by the Treasury Board. The remaining 15 percent continues to be the responsibility of the individual Regular Force member. Regular Force members' premium rates for LTD has been increased to \$2.09 per thousand of a monthly salary. For example, using the basic pay rate for a Corporal earning \$3,203 per month, the new LTD premium will be \$6.69 per month.

For the Primary Reserve Force member, the improved Reserve LTD plan is consistent with the Regular Force LTD plan, but also includes "blanket" coverage for all Primary Reservists when they are on authorized duty and entitled to pay. This applies to all Primary Reservists on Class "A" or Class "B" reserve service, as well as Class "C" members. The LTD insurance coverage will automatically terminate when the reservist is no longer on authorized duty and no longer entitled to pay. This process will apply every time a reservist meets the criteria.

Treasury Board is responsible for funding the premium rate associated with the basic LTD insurance coverage for Primary Reservists. Class "A" Reservists and short-term Class "B" Reservists will continue to be responsible for the premium if the CF member chooses the optional \$3,000 or \$4,000 deemed salary coverage.

SISIP Claims Service Representatives have been in the process of contacting CF members with LTD insurance coverage who have been scheduled for a medical release subsequent to 30 November 1999. After the initial group of scheduled releases has been addressed and the system is fully operational, future potential claimants will be contacted six months prior to their scheduled release date.

Details of the new SISIP LTD insurance plans will be available in the traditional employee booklet in the very near future. Inquiries may be directed to the SISIP Ottawa office at 1-800-267-6681.



Je crois qu'il y a eu des changements quant aux régimes d'assurance invalidité prolongée (AIP). Quand est-ce qu'ils entrent en vigueur et quelles incidences ont-ils sur ceux et celles d'entre nous qui ont été libérés pour des raisons médicales et qui sont couverts en vertu du RARM (AIP)?



Le premier décembre 1999, le Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) a introduit de très importantes modifications aux régimes d'AIP qui protègent les membres des Forces canadiennes.

Les régimes d'AIP du RARM ont été les piliers de la protection des militaires en cas d'invalidité depuis 1969. En mars 1999, le Conseil du Trésor a approuvé une proposition concernant d'importantes modifications aux régimes d'AIP et a aussi autorisé le financement nécessaire.

La modification la plus importante est que les militaires actifs des FC jouissent d'une garantie d'AIP du RARM et subissent une libération pour des raisons médicales seront, sujet à l'approbation de l'assureur, admissibles aux prestations pour une période allant jusqu'à deux ans. La prestation demeure à 75 p. 100 de la base de calcul applicable et est une combinaison des prestations applicables, telles que celles de la Loi sur les pensions et celles du Régime de pensions du Canada. L'objectif principal de cette modification est de permettre au réclamant d'AIP de profiter pleinement des services professionnels de réadaptation afin que le membre des FC soit en meilleure position pour réintégrer le monde de l'emploi civil.

L'augmentation du taux de prime de l'AIP est entrée en vigueur le 1er décembre 1999 et est prélevée directement dans les comptes de paie individuels. Ces changements ont entraîné une augmentation du taux de prime pour les membres de la Force régulière, mais 85 p. 100 de la prime est payée par le Conseil du Trésor. Le 15 p. 100 restant demeure à la charge du membre de la Force régulière. Les taux de prime d'AIP des membres de la Force régulière ont été augmentés à 2,09 \$ par mille dollars de rémunération mensuelle. Par exemple, pour une solde de base de caporal gagnant 3 203 \$ par mois, la nouvelle prime d'AIP sera de 6,69 \$ par mois.

Pour le militaire de la Première réserve, le régime amélioré d'AIP Rés est conforme à celui de la Force régulière mais il inclut aussi une garantie globale pour tous les réservistes de la Première réserve lorsqu'ils sont en service commandé et en droit d'être payés. Cette disposition s'applique à tous les réservistes de la Première réserve en service de classe «A» ou de classe «B» ainsi qu'à tous les membres de la classe «C». La garantie d'AIP cesse automatiquement lorsque le réserviste n'est plus en service commandé et qu'il n'a plus droit d'être payé. Ce processus sera appliqué chaque fois que le réserviste répondra aux critères.

Le Conseil du Trésor est responsable du financement du taux de prime lié à la garantie de base d'AIP pour les réservistes de la Première réserve. Les réservistes en classe «A» et ceux en classe «B» à court terme auront toujours à charge la prime si le membre des FC choisit la garantie optionnelle de 3 000 dollars ou de 4 000 dollars de solde réputé reçu.

Les représentants du service de réclamation du RARM sont à communiquer avec les militaires qui jouissent d'une garantie d'AIP et qui doivent être libérés pour des raisons médicales après le 30 novembre 1999. Une fois que le premier groupe de militaires libérés pour des raisons médicales sera pris en charge et que le système sera devenu pleinement opérationnel, on communiquera avec les réclamants potentiels six mois avant la date prévue de leur libération.

Les détails sur les nouveaux régimes d'assurance d'AIP du RARM seront très bientôt disponibles dans le livret conventionnel de l'employé. Les demandes de renseignements peuvent être faites auprès du bureau du RARM à Ottawa au : 1 800 267-6681.

