



The following information is a snapshot of ongoing initiatives within the Quality of Life project separate and in addition to the QOL Interim Report presented to SCONDVA. A summary of completed SCONDVA recommendations was presented in our last issue. These ongoing initiatives reflect the five Quality of Life Pillars and are considered essential to developing improved QOL within the CF.

Les renseignements suivants constituent un aperçu des initiatives dans le cadre du projet sur la Qualité de vie présenté au CPDNAC. Un sommaire des initiatives achevées vous a été présenté dans notre dernier numéro. Ces initiatives permanentes reflètent les cinq piliers de la qualité de vie et sont au premier plan des questions et des responsabilités relatives à la QV au sein des FC.

In this Issue Dans ce numéro

Family Support - Ongoing Initiatives
Soutien aux familles - Initiatives permanentes

◆◆◆
It's SPHL, not MPHIL

Ce sont les EPND et non plus les EIRS

◆◆◆
Post Living Differential

Indemnité de vie chère selon les affectations

◆◆◆
Compensation and Benefits - Ongoing Initiatives

Rémunération et avantages sociaux - Initiatives permanentes

◆◆◆
Priority / Preferential Hiring

Priorité d'embauchage et embauchage préférentiel

◆◆◆
Care of Injured - Ongoing Initiatives

Soins aux blessés - Initiatives permanentes

◆◆◆
Update on Universality of Service

Mise à jour sur l'universalité du service

◆◆◆
Access to Amenities

Accès aux commodités

◆◆◆
Transitions - Ongoing Initiatives

Transitions - Initiatives permanentes

◆◆◆
Living Accommodations

Locaux d'habitation

◆◆◆
Accommodation - Ongoing Initiatives

Logement - Initiatives permanentes

◆◆◆
Question Corner

Coin des questions

Family Disruption Assistance Plan

The Family Support Team of the QOL Project hopes to implement a key initiative called the Family Disruption Assistance Plan sometime in the coming fiscal year. Team Leader Commander Bryan Moseley says the idea behind the plan is to recognize the unique lifestyle imposed upon members of the CF and their families.

"It would compensate members for additional family care costs that they incur as a result of CF operations, training or emergency call-outs," says Moseley.

Moseley describes those additional costs as ones a family may face because the member is serving away from home for an extended period of time.

The idea for the Family Disruption Assistance Plan does not stem directly from a SCONDVA recommendation. However, Moseley says the idea does

stem from the testimony given by many members of military families during the SCONDVA hearings.

"As we started going into the specifics of SCONDVA, it became apparent that occasionally the QOL Project would be driven into other areas that also require attention. And that's our job."

To date, the Family Support Team has looked at options for what may or may not be covered under this plan and its possible costs, and will be going ahead to seek approval and funding for the idea. While Moseley isn't giving a definite date when the plan might start, he's hopeful that it will be implemented sometime this year. ◆



Programme d'indemnité pour perturbation de la cellule familiale

L'équipe de soutien aux familles du projet sur la qualité de vie espère être en mesure de mettre en œuvre une initiative clé, le Programme d'indemnité pour perturbation de la cellule familiale, au cours de la prochaine année financière. Le chef d'équipe, le commandant Bryan Moseley, indique que l'idée sous-jacente du plan, c'est de reconnaître le mode de vie tout particulier imposé aux militaires des FC et à leurs familles.

«Ce programme indemniserait les membres pour les frais supplémentaires relatifs aux obligations familiales que des opérations des FC, une formation ou des appels en cas d'urgence peuvent entraîner», déclare le commandant Moseley.

Le commandant Moseley explique qu'une famille pourrait avoir à assumer ces frais supplémentaires lorsque le membre est affecté à un endroit éloigné de la maison pendant une longue période de temps.

L'idée à la base du Programme d'indemnité pour perturbation de la cellule familiale ne découle pas directement d'une recommandation émise par le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC). Toutefois, le commandant Moseley dit que cette idée provient des témoignages fournis par de nombreux membres de familles de militaires au cours des audiences du CPDNAC.

«À mesure que nous entrons dans les détails qui intéressent le CPDNAC, il devenait évident que de temps à autre le projet sur la qualité de vie serait poussé vers d'autres domaines ayant aussi besoin de faire l'objet d'un examen. Et c'est à nous qu'incombe ce travail.»

Jusqu'ici, l'équipe de soutien aux familles a étudié des options en ce qui concerne ce qui pourrait ou ne pourrait pas être couvert par ce programme de même que les coûts éventuels qui y sont liés, et elle continuera de chercher à faire approuver cette idée et à la faire financer. Bien que le commandant Moseley ne donne aucune date précise à laquelle le programme pourrait commencer, il est confiant qu'il sera mis en œuvre au cours de cette année. ◆



Family Support - Ongoing Initiatives

Soutien aux familles - Initiatives permanentes

Family Support to Reservists/Pers Assigned to UN

OBJECTIVE — Provide MFRC support to reservists and their families on operational deployments and to CF personnel and their families deployed on UN missions.

STATUS — DMFS has issued guidance to MFRCs for expanded support to reservists and the centres are now beginning to implement appropriate changes. Centres are now in the initial stages of providing improved support to reservists/UN augmentees.

BENEFIT TO MEMBER — The quality of pre-deployment briefing, support to the family in the member's absence on deployment and post-deployment follow-up must be the same for reserves and UN augmentees as it is for members of the Regular Force.

MFRC Day Care Guidance

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

STATUS — A draft policy on day care has been developed and is under review. Meanwhile, DMFS has issued interim guidance to MFRCs.

Medical Care in Semi-isolated Locations

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

STATUS — Staffing is underway to amend the appropriate regulations. Meanwhile, a draft DAOD is being developed.

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

CF Family Policy

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

STATUS — A new policy incorporating all elements of the military family network has been achieved. The policy has been endorsed in principle and is being finalized as a DAOD.

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

Personnel Support Service Standard

OBJECTIVE — Review social and community support services at locations affected by downsizing and take remedial action where shortfalls exist. Review and redefine the role of the MFRC so that the relationship with and services offered by the base are clearly enunciated and understood. Promulgate and communicate appropriate guidelines and orders to ensure service members understand the level of service to be provided by DND/CF.

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

Send Correspondence to:
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/cfnp>
Internet Address:
<http://www.dnd.ca/hr/cfnp>

Graphic Design:
Manon Trépanier

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

Adresser toute correspondance à :
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/cfnp>
Adresse Internet :
<http://www.dnd.ca/hr/cfnp>

Conception graphique :
Manon Trépanier

Soutien aux familles des réservistes et du personnel affecté aux Nations Unies

OBJECTIF — Fournir un soutien aux réservistes participant à des déploiements opérationnels et à leur famille par le biais des CRFM de même qu'au personnel des FC déployé dans des missions des Nations Unies et à leur famille.

ÉTAT — La DSFM a envoyé des directives aux CRFM afin qu'ils offrent un soutien accru aux réservistes et les Centres commencent maintenant à mettre en œuvre les changements qui s'imposent. Le soutien accru offert aux réservistes et aux troupes d'appoint des Nations Unies par les Centres en est maintenant à ses débuts.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — La qualité du briefing de pré-déploiement, du soutien aux familles en l'absence des membres participant à un déploiement et du suivi de post-déploiement doit être la même pour les réservistes et les troupes d'appoint des Nations Unies comme pour les membres de la Force régulière.

Directives des CRFM en matière de services de garde

OBJECTIF — Fournir des directives aux CRFM en vue d'essayer de satisfaire à la demande du consommateur relative à la prolongation et à la normalisation des heures d'exploitation des services de garde d'enfants s'adaptant ainsi aux besoins de ceux qui travaillent par roulement.

ÉTAT — Une ébauche de politique sur les services de garde a été créée et fait l'objet d'un examen. Entre-temps, la DSFM a envoyé des directives provisoires aux CRFM.

Services médicaux dans les régions semi-isolées

OBJECTIF — Offrir le remboursement intégral des frais de transport et des frais de subsistance connexes (y compris la visite de membres de la famille hospitalisés dans des régions isolées) lorsqu'on n'offre pas de services médicaux sur place.

ÉTAT — Le travail d'état-major est en cours afin d'effectuer les modifications aux règlements qui s'imposent. Entre-temps, on élabore une ébauche de DOAD.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Dans les situations qui n'impliquent pas la mort ou une maladie grave, les membres des FC affectés dans des régions semi-isolées et les membres de leur famille seront subventionnés par l'État en vue de rendre visite à ceux qui ont été envoyés dans des hôpitaux des grands centres.

Politique des FC relative à la famille

OBJECTIF — Élaborer une nouvelle politique des FC relative à la famille qui reconnait les liens avec la famille des militaires, l'engagement des FC envers elles, les principes de base et les domaines de responsabilité à l'égard de la prestation de programmes.

ÉTAT — Une nouvelle politique incorporant tous les éléments du réseau familial des militaires a été mise sur pied. En principe, cette politique a été approuvée et est achevée sous la forme de DOAD.

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

Norme des services de soutien du personnel

OBJECTIF — Réviser les services de soutien sociaux et communautaires offerts dans les endroits touchés par la réduction des effectifs et prendre des mesures correctives là où on trouve des lacunes. Réviser et redéfinir le rôle du CRFM de sorte que la relation avec la base et les services qu'elle offre soient clairement énoncés et compris. Diffuser et communiquer les directives et les ordonnances appropriées de sorte que les membres en service comprennent le niveau de service que doivent leur offrir le MDN et les FC.

ÉTAT — De nouvelles politiques ont été élaborées en ce qui a trait au Programme de soutien du personnel (PSP) des FC, et elles seront étroitement surveillées et modifiées, au besoin, afin qu'elles soient sensibles aux besoins de toutes les familles des membres des FC.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les membres affectés à des endroits éloignés devraient s'attendre à bénéficier des mêmes normes de services liées au PSP (installations de conditionnement physique, Mess, CANEX et RARM) que leurs collègues des bases plus importantes des FC.

Déclaration familiale de résidence ordinaire (conjoint)

OBJECTIF — Effectuer un examen afin de déterminer si le membre et son (sa) conjoint(e) peuvent être autorisés à faire tous les deux une déclaration de résidence ordinaire pour les besoins de délivrance de permis et d'enregistrement.

ÉTAT — Une étude a récemment été effectuée pour le compte du DRASA. Cette étude n'a permis de découvrir aucune volonté de la part des provinces de changer la loi actuelle et montre que des compensations financières sont déjà en place par l'intermédiaire du PPSRI. Le droit de vote du conjoint aux élections fédérales dans une circonscription qui diffère de celle du membre des FC constitue une autre question. On se penche présentement sur cette question.

STATUS — New policies have been developed on the CF Personnel Support Program (PSP) and these will be closely monitored and adjusted to ensure they are responsive to the needs of all CF families.

BENEFIT TO MEMBER — Those members serving in remote sites should expect the same standards of PSP services (fitness facilities, messes, CANEX & SISIP) enjoyed by their colleagues in larger CF location.

Family Statement of Ordinary Residence (Spouse)

OBJECTIVE — Conduct a review to determine if both military member and spouse can be permitted to make statement of ordinary residence for the purpose of licensing and registration.

STATUS — A study recently completed for DCBA has found no will on the part of the provinces to change existing legislation and points out that financial compensation is already in place through the IRPP. A separate issue is the right of spouses to vote federally in ridings which differ from those of the military member. This issue is being investigated.

Employment Insurance (Inside/Outside Canada)

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

BENEFIT TO MEMBER — The study being overseen by DCBA will report the feasibility of further pursuing the issue of EI payments to CF spouses posted out of the country.

Second Language Training for Spouses

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

STATUS — The first pilot project, started 1 October 1999 at CFBs Bagotville, Moose Jaw, Trenton, Valcartier, Gagetown, Edmonton, Esquimalt, Halifax/Shearwater and Borden, ended on 15 December 1999. A second pilot project involving a total of 15 locations began in January 2000.

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

Compassionate Leave Transportation

OBJECTIVE — Policy related to “next of kin (NOK) travel” needs to be reviewed in terms of definition and entitlements.

STATUS — An overall review of duty and non-duty travel is currently underway, emphasizing measures to enhance the ability of families to be reunited in times of emergency.

BENEFIT TO MEMBER — DND is investigating ways to mitigate the travel costs incurred by the member and the spouse when called upon to travel in response to situations of family emergencies.

Bilingual Services

OBJECTIVE — Review the effectiveness of the policy to ensure the needs of members and families are being met.

STATUS — The Department is monitoring the application of NDHQ Policy Directive P1/97 on basic services to be provided in both official languages to military families. Adjustments will be made based on the findings.

BENEFIT TO MEMBER — Suitable bilingual services will continue to be provided across the CF to members and their families.

Posting Options/Imposed Restriction

OBJECTIVE — Monitor the pre-implementation and implementation of the re-engineered career management policies and procedures.

STATUS — The Department has embarked on a process of re-engineering the entire CF Assignment System. The resulting quality system will build in the flexibility, where appropriate, to address the issues of health, education and official language access. The development of a revised Imposed Restriction (IR) policy began in August 1999.

BENEFIT TO MEMBER — Currently, it is the member's decision to elect an IR for the first year. The Posting Policy Working Group is devising an improved IR system that will be predictable and fair to the membership of the CF while remaining affordable to the Department.

Compassionate Posting Policy

OBJECTIVE — Conduct a complete review of the special posting criteria for compassionate postings. Review definition of what falls under “compassionate”.

STATUS — Funding has been earmarked to permit increased flexibility to facilitate postings for special family needs. In addition, the Department has already embarked on a process of re-engineering the entire CF Assignment System. The resulting quality system will build in the flexibility, where appropriate, to address the issues of special family needs and official language access. An overall review of the existing compassionate posting was completed during October 1999.

BENEFIT TO MEMBER — The Posting Policy Working Group is producing a DAOD that will formalize current career management practices and provide guidance concerning the use and process for accessing a contingency move.

Priority Employment for Military Spouses

OBJECTIVE — Investigate possibilities of priority staffing for spouses in a variety of venues including NPF operations, Corps of Commissioners and Public Service lists.

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

OBJECTIF — Mener une étude touchant tout le domaine, y compris les problèmes relatifs à l'assurance-emploi au Canada, afin d'améliorer la situation des conjoints.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — L'étude, supervisée par le DRASA, établira si les conjoints de membres des FC affectés à l'étranger peuvent continuer de recevoir des prestations d'assurance-emploi à l'extérieur du pays.

Enseignement des langues secondes aux conjoints

OBJECTIF — Offrir des cours de langue seconde aux conjoints affectés dans une région où l'autre langue officielle prédomine.

ÉTAT — Le premier projet-pilote a été lancé le 1er octobre 1999 dans les BFC de Bagotville, de Moose Jaw, de Trenton, de Valcartier, de Gagetown, d'Edmonton, d'Esquimalt, de Halifax/Shearwater et de Borden pour se terminer le 15 décembre 1999. Un deuxième projet pilote s'étendant à 15 endroits au total a commencé en janvier 2000.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Cours de langue aux conjoints de militaires. Ces cours sont destinés en premier lieu et en priorité aux conjoints affectés dans une région où leur propre langue officielle ne prédomine pas. Une fois que ces conjoints auront suivi leurs cours, on satisfera à la demande de ceux qui veulent simplement se perfectionner.

Transport à l'occasion d'un congé pour raisons familiales

OBJECTIF — Effectuer l'examen nécessaire de la politique relative aux besoins de déplacement des proches parents aux chapitres de la définition et des droits.

ÉTAT — On procède actuellement à un examen général des déplacements en service commandé et des déplacements à des fins non militaires, en mettant l'accent sur des mesures visant à faciliter la réunion des familles en cas d'urgence.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE

— Le MDN étudie des moyens de réduire les frais liés aux déplacements encourus par le membre et son (sa) conjoint(e) lorsqu'ils sont appelés à se déplacer lors de situations d'urgence familiales.

Services bilingues

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

ÉTAT — Le Ministère surveille l'application de la Directive d'orientation du QGDN P1/97 sur les services de base fournis dans les deux langues officielles aux familles des militaires. On effectuera des modifications en fonction des conclusions.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — On continuera d'offrir des services bilingues satisfaisants aux militaires et à leurs familles dans toutes les FC.

Choix relatifs à l'affectation et restriction imposée

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

ÉTAT — Le Ministère a amorcé un processus de restructuration de tout le système d'affectation des FC, et le système de contrôle de la qualité qui en résultera aura la souplesse voulue pour traiter les questions de santé, d'éducation et d'accès aux services dans les deux langues officielles. L'élaboration d'une politique révisée de restriction imposée a commencé en août 1999.

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

Politique relative aux affectations pour motifs personnels

OBJECTIF — Effectuer une révision complète des critères d'affectation particuliers utilisés lors d'une affectation pour motifs personnels.

ÉTAT — Examiner la définition de ce que comprennent les motifs personnels. On a affecté des fonds permettant d'accroître la souplesse afin de faciliter les affectations en fonction de besoins familiaux spéciaux. En outre, le Ministère a déjà amorcé un processus de restructuration de tout le système d'affectation des FC, et le système de contrôle de la qualité qui en résulte aura la souplesse voulue pour traiter les questions des besoins familiaux spéciaux et de l'accès aux services dans les deux langues officielles. Un examen général des critères actuels d'affectation pour motifs personnels a été terminé en octobre 1999.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le groupe de travail sur la politique relative aux affectations est en train de produire des DOAD qui rendront officielles les pratiques actuelles en matière de gestion de carrière et fourniront des directives relatives aux critères et à la procédure d'accès à un déménagement de contingence.

Priorité d'emploi aux conjoints de militaires

OBJECTIF — Étudier des possibilités d'accorder la priorité d'emploi aux conjoints dans divers domaines, y compris dans des activités liées aux fonds non publics, les listes du Corps canadien des commissionnaires et de la fonction publique.



STATUS — The implementation of Employment Assistance Counselling at MFRCs on 1 April 1999 is designed to incorporate links to local and national employers. National-level staffing continues.

BENEFIT TO MEMBER — Inroads with significant Canadian employers such as the major banks and the Corps of Commissioners will see spouses of CF members receive priority employment.

Military Family Network

OBJECTIVE — Develop standards for rear party support as part of the overall family network.

STATUS — DMFS has issued guidance to MFRCs for expanded support to reservists and the centres are now implementing appropriate changes. Centres are now in the initial stages of improving support to reservists / UN augmentees.

BENEFIT TO MEMBER — The standards of service provided by Deployment Support Groups were recently approved by the CF senior leadership and will be promulgated as a DAOD early this year. This means that the support provided to the family by the CF element left behind by the deploying unit would become more consistent across the CF.

Family Disruption Assistance Plan

OBJECTIVE — Definition and implementation of some form of assistance to help CF members who demonstrate a proven need for child or elder care.

STATUS — This initiative is a two-part activity: the Family Care Plan for Deployments and Emergencies (FCP), and the Family Disruption Assistance Plan (FDAP). With respect to FCP, a draft template has been developed and the concept is under legal review.

BENEFIT TO MEMBER — The FCP is the member's certification to their unit leadership that they have a plan to properly care for the family in the member's absence. FDAP would see members partially reimbursed for additional costs not identified by the member in their FCP. ❖

ÉTAT — Des conseillers en emploi sont en poste depuis le 1er avril 1999 dans les CRFM en vue de constituer des liens avec les employeurs locaux et nationaux. La dotation en personnel se poursuit à l'échelle nationale.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Des démarches auprès d'employeurs canadiens importants tels que les grandes banques et le Corps canadien des commissaires feront en sorte que les conjoints de membres des FC se verront accorder la priorité d'emploi.

Réseau familial des militaires

OBJECTIF — Élaborer des normes relatives au soutien du «groupe arrière» dans le cadre d'un réseau familial intégré.

ÉTAT — La DSFM a envoyé des directives aux CRFM afin qu'ils offrent un soutien accru aux réservistes et les Centres commencent maintenant à mettre en œuvre les changements qui s'imposent. Les Centres font maintenant leurs premières armes en ce qui concerne l'amélioration du soutien offert aux réservistes et aux troupes d'appoint des Nations Unies.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les normes de service fournies par les groupes de soutien au déploiement ont récemment été approuvées par la haute direction des FC et seront diffusées sous la forme de DOAD au début de l'année. Cela signifie que le soutien offert aux familles par l'élément des FC laissé derrière par l'unité en déploiement deviendrait plus homogène dans toutes les FC.

Programme d'indemnité pour perturbation de la cellule familiale

OBJECTIF — Définir et mettre en œuvre certaines formes d'aide financière destinée aux militaires qui ont manifestement besoin d'aide en ce qui concerne les soins à donner aux enfants ou aux aînés.

ÉTAT — Cette initiative est une activité à deux volets : le plan de soutien à la famille en cas de soutien et d'urgence et le programme d'indemnité pour perturbation de la cellule familiale. En ce qui concerne le plan de soutien à la famille, une ébauche de modèle de document a été élaborée et son concept fait l'objet d'un examen juridique.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le plan de soutien à la famille constitue la garantie du membre à la direction de l'unité qu'il a prévu une façon de s'occuper de sa famille en son absence. Le programme d'indemnité pour perturbation de la cellule familiale servirait à rembourser partiellement les frais supplémentaires encourus par les membres qui n'ont pas été déterminés dans leur plan de soutien à la famille. ❖

It's SPHL not MPH

The Medical Patient Holding List (MPHL) is now officially known as the Service Personnel Holding List (SPHL). That change took effect with the promulgation of CANFORGEN 017/00 251900Z January 20/00, issued by ADM (HR-Mil). However, this is more than just a simple name change. The CANFORGEN lays out the interim SPHL policy on who can be placed on the SPHL, the procedures to do so and who has the responsibility to ensure CF members on the SPHL receive the support they require. This change is one of the initiatives under the Care of the Injured Pillar of the Project Management Office, Quality of Life.

Ce sont les EPND et non plus les EIRS

Les effectifs indisponibles pour raisons de santé (EIRS) s'appellent maintenant officiellement les effectifs du personnel non disponibles (EPND). Ce changement de nom est entré en vigueur avec la diffusion du CANFORGEN 017/00 251900Z du 20 janvier 2000, publié par le SMA(RH-Mil). Cependant, il s'agit plus que d'un simple changement de nom. Le CANFORGEN expose la politique temporaire sur les MIRS concernant qui peut faire partie des EPND, les procédures à suivre pour ce faire et qui a la responsabilité de veiller à ce que les militaires des FC sur la liste des effectifs du personnel non disponibles reçoivent le soutien dont ils ont besoin. Ce changement est l'une des initiatives qui s'inscrivent dans le cadre du pilier des Soins aux blessés du bureau de projet pour la Qualité de vie.

Post Living Differential

The Post Living Differential (PLD) initiative stems from the SCONDVA recommendation that calls on DND to establish a non-taxable, global cost-of-living allowance that would address the problem of maintaining a relative and predictable cost of living for CF members and their families, regardless of where they're stationed.

“Our surveys show there are significant cost of living differences among CF locations. The new program we're working on would be based on a full basket of goods and services, including accommodation,” says Major John Francis, Deputy Team Leader of the Compensation and Benefits Team within the QOL Project. He adds the new program would also encompass both homeowners and renters, unlike the current “Triple A” program, which covers only renters.

Since tax exempt allowances run counter to government policy, the new program would be taxable. According to Francis, allowances would include both the cost of living difference and the amount of income tax a member may have to pay on the allowance.

Because the new program would also include homeowners, more CF members would be eligible for the PLD. Francis emphasizes that the PLD is intended to compensate for the difference in cost of living in high-cost locations only and there will be locations where the PLD is not applicable. The target date for instituting this new allowance is 1 April 2000. ❖



Indemnité de vie chère selon les affectations

L'initiative d'indemnité de vie chère selon les affectations provient de la recommandation du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) qui a demandé au MDN d'établir une indemnité globale et non imposable de vie chère qui pourrait aborder le problème du maintien d'un coût de la vie relatif à l'endroit d'affectation et prévisible pour les membres des FC et pour leur famille, indépendamment du lieu où ils sont en service.

«Nos enquêtes ont montré des différences notables de coûts de la vie parmi les régions où sont situés les FC. Le nouveau programme sur lequel nous travaillons sera établi sur un ensemble complet de biens et de services dont le logement», a déclaré le major John Francis, chef adjoint de l'équipe de la rémunération et des avantages sociaux du projet de QV. Il a ajouté que le nouveau programme englobera également autant les propriétaires que les locataires de logement contrairement au programme Indemnité d'aide au logement qui ne touche que les locataires.

Étant donné que les indemnités d'exonération d'impôt vont à l'encontre de la politique gouvernementale, le nouveau programme sera une imposition réelle. Selon le major Francis, les indemnités devraient inclure autant les différences de coûts de la vie que le montant d'impôt sur le revenu qu'un militaire pourrait avoir à payer sur l'indemnité.

Puisque le nouveau programme devrait également inclure les propriétaires, davantage de membres des FC seront admissibles aux indemnités de vie chère selon les affectations. Le major Francis a fait ressortir que les indemnités de vie chère selon les affectations ont pour objet de compenser la différence de coûts de la vie dans des régions de vie chère uniquement. Il y aura des régions pour lesquelles ces indemnités ne s'appliqueront pas. La date prévue pour la mise en application de cette nouvelle indemnité est le 1^{er} avril 2000. ❖



Compensation and Benefits - Ongoing Initiatives

Rémunération et avantages sociaux - Initiatives permanentes

Military Compensation Review Body

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

STATUS — Proposed mandate and terms of reference for the Military Compensation Review Committee have been prepared and forwarded to senior management for review and approval.

BENEFIT TO MEMBER — CF personnel will know that compensation will be formally reviewed every three years to ensure that comparability and compensation are properly addressed.

Post Living Differential

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

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

STATUS — A study has analyzed the results of regional cost of living and CF household surveys. Options for a framework and a suitable compensation package are now under consideration.

BENEFIT TO MEMBER — The benefit should assist a member (and family), on posting to a higher cost of living location, to retain sufficient after-tax income to enable a reasonable standard of living to be continued.

This entails the ability to maintain a reasonable and affordable standard of accommodation and to retain consistent purchasing power independent of lifestyle choices.

CFSA Statement/Pension Info

OBJECTIVE — Develop an annual personalized CFSA statement to be distributed to all members.

STATUS — The Government's pension reform legislation will have a significant impact on the CFSA. Consequently, a CFSA statement cannot be developed until the effects of these changes are clear.

BENEFIT TO MEMBER — CF members will be aware of their entitlement and current status under the CFSA.

CFS Alert Allowances

OBJECTIVE — To effectively increase the Special Allowance - CFS Alert and to make it payable from the date of arrival at Alert.

STATUS — This initiative has been completed in part. Effective 1 April 1999, the current allowance is payable from the date of arrival in Alert.

The rate for Special Allowance - CFS Alert will be reviewed and increased as part of the CF Allowances Review.

BENEFIT TO MEMBER — Members will receive an appropriate allowance, payable from arrival at CFS Alert.

Maternity Policy

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

STATUS — A complete review of maternity policy is ongoing. A proposed policy outline was approved in principle by the Quality Of Life Senior Review Board on 18 October 1999.

BENEFIT TO MEMBER — Members will be compensated and allowed to take leave in a fair and equitable manner.

Operations Allowance/MFSR Review

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

STATUS — A submission is being reviewed which seeks approval for an operation allowance.

BENEFIT TO MEMBER — Members attach posted to operations will receive fair and equitable compensation in comparison to members who are posted.

CFSA Review/Reserve Pension

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

STATUS — The CFSA Review, including studies for an appropriate pension plan for reservists, is a primary activity of the Director General Compensation and Benefits.

The CFSA review is to develop proposals for CFSA reform that would take into account recent legislative changes and the interests and concerns of all CF members.

BENEFIT TO MEMBER — Both the CF and the long-term financial health of CF Regular Force and Reserve Force annuitants will benefit from the changed CFSA.

Incentive Pay Category (IPC) Structure and Vested Rights

OBJECTIVE — Review the IPC philosophy/policy and re-evaluate the number of IPCs assigned to each rank/level. Review vested rights regulations.

STATUS — Change is not planned before 2000 to allow for the development of the CF Human Resource (HR) policy pertaining to pay and careers.

BENEFIT TO MEMBER — Members will be given an appropriate number of IPCs with correspondingly appropriate rates of pay. Appropriate vested rights regulations will be in place for officers and NCMs.

Organe d'examen de la rémunération militaire

OBJECTIF — Participer à tout comité d'examen de la rémunération militaire mis sur pied par le gouvernement qui étudierait et validerait, à intervalle fixe, l'ensemble de la rémunération et des avantages sociaux offerts par les FC.

ÉTAT — Le mandat et les attributions proposés à l'intention du Comité d'examen de la rémunération militaire ont été préparés et envoyés à la haute direction pour y être étudiés et approuvés.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le personnel des FC saura que la rémunération sera officiellement étudiée tous les trois ans de sorte que la comparabilité et la rémunération soient traités correctement.

Indemnité de vie chère en région

OBJECTIF — Établir une indemnité qui stabilisera le coût de la vie des militaires des FC et leurs familles par rapport aux écarts régionaux de sorte qu'ils puissent jouir d'un niveau de vie similaire et prévisible, quel que soit le lieu d'affectation. **Objectif de la définition :** Vérifier l'importance des écarts de coût de la vie existant entre les régions au Canada et, si justifié, créer le cadre nécessaire à l'établissement d'un programme de rémunération convenable.

ÉTAT — Une étude a analysé le coût de la vie en région ainsi que les résultats des sondages effectués dans les foyers de membres des FC. On étudie présentement des options de cadre de programme et de système de rémunération.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — L'indemnité doit aider le militaire et sa famille affecté dans un endroit où le coût de la vie est plus élevé à garder suffisamment de revenu net d'impôt pour lui permettre de continuer à bénéficier d'un niveau de vie raisonnable. Cela implique la capacité de maintenir des logements décentes à prix abordable et à garder un pouvoir d'achat homogène, indépendamment de choix concernant le mode de vie.

Énoncé de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes (LPRFC) et renseignements sur les pensions

OBJECTIF — Élaborer un énoncé de la LPRFC individualisé chaque année qui sera distribué à tous les membres.

ÉTAT — La loi sur la réforme des pensions déposée par le gouvernement produira un impact significatif sur la LPRFC. Par conséquent, un énoncé de la LPRFC ne peut être élaboré avant que les effets produits par ces changements soient clairement connus.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les membres des FC seront au courant de leur admissibilité et de leur statut actuel en vertu de la LPRFC.

Indemnités de la SFC Alert

OBJECTIF — Augmenter efficacement les indemnités spéciales - SFC Alert et faire en sorte qu'elles soient versées dès la date d'arrivée à Alert.

ÉTAT — Cette initiative est partiellement terminée. L'indemnité actuelle, en vigueur depuis le 1^{er} avril 1999, est versée à la date d'arrivée à Alert.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les taux de l'indemnité spéciale - SFC Alert seront révisés et augmentés dans le cadre de l'examen des indemnités des FC. Les membres recevront une indemnité convenable et versée dès leur arrivée à la SFC Alert.

Politique en matière de maternité

OBJECTIF — Examiner la politique en matière de maternité et recommander les changements nécessaires afin de s'assurer qu'elle est conforme aux normes sociétales contemporaines.

ÉTAT — La politique en matière de maternité fait présentement l'objet d'un examen complet. Une ébauche de politique envisagée a été approuvée en principe par le Comité supérieur de la révision de la qualité de vie le 18 octobre 1999.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les membres recevront des prestations et seront autorisés à prendre congé de façon juste et équitable.

Indemnité d'opération en campagne et examen du Règlement sur le service militaire à l'étranger (RSME)

OBJECTIF — Créer une indemnité d'opération en campagne (IOC) afin de remplacer l'indemnité de service à l'étranger (ISE) comme moyen d'indemnisation des militaires déployés dans des opérations à l'extérieur du Canada.

ÉTAT — Une soumission fait l'objet d'un examen en vue d'être approuvée comme indemnité d'opération en campagne.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les militaires temporairement affectés à des opérations recevront une indemnité juste et équitable comparable à celle des membres affectés.

Examen de la LPRFC et régime de retraite de la Réserve

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

ÉTAT — L'examen de la LPRFC, comprenant des études sur un régime de retraite convenable destiné aux réservistes, constitue une activité principale du Directeur général - Rémunération et avantages sociaux. L'examen de la LPRFC vise à élaborer des propositions de réforme de la LPRFC qui tiendront compte des modifications législatives récentes, des intérêts et des préoccupations de tous les membres des FC.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — La modification de la LPRFC sera profitable à la fois aux FC et à la santé financière à long terme des rentiers de la Force régulière et de la Force de réserve des FC.

Catégorie de prime de rendement (CPR) Structure et droits acquis

OBJECTIF — Examiner la philosophie et la politique de la CPR et réévaluer le nombre de catégories attribuées à chaque grade ou niveau. Examiner la réglementation des droits acquis.

ÉTAT — On ne prévoit pas faire de changements avant l'an 2000 afin de permettre l'élaboration des politiques des FC en matière de ressources humaines relatives à la solde et à la carrière.

CF Allowances

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

STATUS — Historical review of existing allowances has been completed. The complexity and duration of this project is much greater than originally estimated. Progress will continue under the direction of Director General Compensation and Benefits through FY 2000/2001.

BENEFIT TO MEMBER — Members will be paid appropriate allowances which are openly fair and equitable and that compensate them for the conditions under which they serve.

SISIP Statement

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

STATUS — Director General Personnel Services will oversee an effective communication plan to coincide with the implementation of the change to SISIP disability benefits in December 1999.

BENEFIT TO MEMBER — CF members will be aware of SISIP benefits and their own individual coverage.

Acting Pay – Acting Rank

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

STATUS — The senior leadership of the CF is in the process of reviewing policy proposals and options regarding this issue.

BENEFIT TO MEMBER — CF members will be appropriately compensated for work they perform at a higher rank-level of responsibility than their current substantive rank.

Economic Increase

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

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

STATUS — Government has agreed that CF pay comparability with Federal Public Service will be maintained.

Common Pay System (Reg/Res)

OBJECTIF — Provide a Reserve Force pay system that is efficient, timely and accurate.

STATUS — The new integrated pay system, when fully implemented, will provide the same pay services to both regular and Reserve Forces. The Department intends to complete this project as soon as possible.

Every effort will be made to provide common pay services to both regular and Reserve Force personnel as early as practicable.

BENEFIT TO MEMBER — Reserve Force members will receive a consistently high and reliable standard of pay service through the same pay system as Regular Force members

Pay Every Two Weeks

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

STATUS — This initiative will be included as part of the development of the new common pay system. This recommendation will be considered for implementation in the future. Prior to implementation, there is a requirement to study the impacts of a bi-weekly pay regime on both the pay system and the members it serves.



As a first step, a survey will be conducted (early spring 2000) to determine whether and to what extent the change is actually desired by the general CF population.

Relocation Process

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

STATUS — Completed

The relocation study began in February 1999, and took a year to complete. Another year may be required to implement its major recommendations for change as the current two-year evaluation period for the IRPP must be allowed to run its course in its present form.

The conceptual framework to integrate relocation services into a single-window service has been completed and is being staffed.

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

Overtime

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

STATUS — The Department agrees that a re-examination of the overtime factor within the total compensation formula is required. The re-examination will be based on the overtime questionnaire distributed 15 October 1999 as part of a CF Personnel Survey Fall 1999.

BENEFIT TO MEMBER — Members will be compensated appropriately and fairly for overtime worked.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — On donnera aux membres un nombre approprié de catégories de prime de rendement auxquelles correspondra un tarif de solde approprié. Une réglementation appropriée des droits acquis sera mis en place pour les officiers et les militaires du rang.

Indemnités des FC

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

ÉTAT — L'examen rétrospectif des indemnités existantes a été effectué. La complexité et la durée de ce projet sont de beaucoup supérieures à ce qui avait été prévu au départ. Il poursuit son cours sous la direction du Directeur général – Rémunération et avantages sociaux tout au long de l'année 2000-2001.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — On versera aux membres des indemnités convenables, en toute transparence, justice et équité, au regard des conditions qui les justifient.

Énoncé du régime d'assurance-revenu militaire (RARM)

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

ÉTAT — L'Agence de soutien du personnel supervisera un plan de communication efficace qui coïncide avec la mise en œuvre des modifications aux prestations d'invalidité du RARM en décembre 1999.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les membres des FC seront informés des prestations du RARM et de leur propre couverture personnelle.

Rémunération d'intérim et grade intérimaire

OBJECTIF — Élaborer et mettre en œuvre les moyens servant à indemniser les membres affectés par leur gestionnaire de carrières à un poste permanent destiné à un officier d'un grade supérieur, et ce, pendant au moins un an.

ÉTAT — La haute direction des FC est en train d'examiner les propositions de politique et les options qui concernent cette question.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les membres des FC seront indemnisés de façon convenable pour le travail qu'ils effectuent et auquel est rattaché un niveau de responsabilité supérieur à celui qui incombe à leur grade effectif actuel.

Augmentation économique

OBJECTIF — Continuer la mise en œuvre du programme afin que la solde des FC soit augmentée du même pourcentage d'augmentation économique que celui consenti à la fonction publique fédérale.

ÉTAT — Cette initiative est terminée en ce qui concerne le projet sur la qualité de vie. Cependant, il s'agit d'un engagement permanent de la part du gouvernement.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le gouvernement a accepté de maintenir une façon de rémunération comparable à celle de la fonction publique fédérale.

Système de rémunération commun (F rég et F rés)

OBJECTIF — Offrir un système de rémunération de la Force de réserve efficace, rapide et précis.

ÉTAT — Le nouveau système de rémunération intégré, lorsqu'il sera entièrement mis en œuvre, offrira les mêmes services de la solde aux militaires de la Force de réserve et de la Force régulière. Le Ministère a l'intention de terminer ce projet le plus tôt possible, dès que les problèmes qui découlent du problème de l'an 2000 auront été résolus. On ne ménagera aucun effort afin d'offrir le plus tôt possible des services de la solde communs au personnel de la Force régulière et de la Force de réserve.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les membres de la Force de réserve bénéficieront constamment de normes de services de la solde élevées et fiables grâce à l'utilisation du même système de rémunération que celui des militaires de la Force régulière.

Rémunération à la quinzaine

OBJECTIF — Mettre en œuvre un système de solde militaire qui, tout en étant rentable, offrira aux membres suivant un calendrier qui respecte la structure des revenus et des dépenses de la famille militaire moderne.

ÉTAT — Cette initiative fera partie de l'élaboration du nouveau système de rémunération commun. Cette recommandation sera étudiée afin d'être mise en œuvre dans l'avenir. Avant de procéder à la mise en œuvre, il faut étudier les effets produits par un régime de rémunération à la quinzaine sur le système de rémunération et sur les membres qu'il dessert. **AVANTAGES POUR LE MEMBRE** — Dans un premier temps, un sondage sera mené (au début du printemps 2000) afin de déterminer jusqu'à quel point la population générale des FC désire réellement ces changements, le cas échéant.

Processus de réinstallation

OBJECTIF — Restructurer tout le processus de réinstallation, en utilisant le nouveau Projet pilote de relocalisation intégrée (PPRI) comme fer de lance, dans le but d'offrir un guichet unique, professionnel, bien géré, accueillant pour les familles, centrées sur le client et sans tracas offrant tous les services de réinstallation.

ÉTAT — L'étude sur la réinstallation a été commencée en février 1999 et sa réalisation prendra un an. Une autre année pourrait être nécessaire afin de mettre en œuvre ses recommandations principales relatives à un changement tandis qu'on doit permettre à l'évaluation du PPRI en cours, d'une durée de deux ans, de suivre son cours dans sa forme actuelle. Le cadre conceptuel servant à combiner les services de réinstallation en un guichet unique de services est terminé et fait l'objet d'une dotation en personnel.

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

Heures supplémentaires

OBJECTIF — S'assurer que la valeur totale des indemnités relatives aux heures supplémentaires correspond précisément aux heures supplémentaires travaillées par le personnel militaire.

ÉTAT — Le Ministère admet la nécessité de ré-examiner la question des heures supplémentaires en tant que facteur intervenant dans l'équation de la rémunération globale. Le ré-examen se

UCS Application to CF

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

STATUS — The first phase of this initiative has been completed with respect to information gathering. However, analysis cannot begin because of changes currently being made to UCS itself. Work on the development of UCS work descriptions will not likely begin until February 2000.

BENEFIT TO MEMBER — CF jobs will be more accurately benchmarked to public and private sector jobs, with associated advantages related to job mobility and pay-for-skills.

Pay For Skills

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

STATUS — This initiative is closely linked to the development and timelines of the UCS.

BENEFIT TO MEMBER — As above. (UCS Application to CF).❖

fondera sur les réponses du questionnaire sur les heures supplémentaires distribué le 15 octobre 1999 dans le cadre du sondage d'automne 1999 effectué auprès du personnel des FC.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les membres seront indemnisés avantageusement et de façon juste pour les heures supplémentaires qu'ils auront travaillées.

Application de la NGC aux FC

OBJECTIF — Établir au moyen d'une étude comment la norme générale de classification devrait être appliqué aux FC, le cas échéant.

ÉTAT — La première phase de cette initiative a été terminée en ce qui concerne la collecte de renseignements. Cependant, on ne peut en commencer l'analyse en raison des modifications qu'on apporte actuellement à la norme générale de classification elle-même. Il est peu probable que l'élaboration des descriptions de travail de la norme générale de classification commence avant février 2000.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les emplois dans les FC seront comparés de façon plus précise aux emplois des secteurs public et privé et comprendront des avantages liés à la mobilité professionnelle de même qu'ils seront payés en fonction des compétences.

Rémunération en fonction de la compétence

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

ÉTAT — Cette initiative est étroitement liée à l'élaboration et au calendrier des activités de la norme générale de classification.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Mêmes avantages que ci-dessus (Application de la norme générale de classification aux FC).❖

Priority / Preferential Hiring

One of the key on-going initiatives within the Care of the Injured Pillar (COI) is aimed at helping those CF members released through medical grounds make the change from military to civilian life.

Currently, there is a program within the Federal Public Service Commission for members injured in "special duty areas." Al Hardie, Team Leader for this initiative, says they are now trying to get that definition expanded. "The Deputy Minister has sent a letter to the Public Service Commission asking them to broaden that priority to personnel who are injured in domestic operations and to selected trades which are of themselves inherently hazardous," says Hardie.

However, the team's efforts haven't stopped there. The provinces have also been approached to perhaps adopt a similar program. "So far, they've received indications of support from several provinces and are continuing negotiations to try and develop the program," says Hardie. "And the private sector has not been left out. We have approached 90 of DND's contractors. We're not asking them for priority hiring, but perhaps for preferential treatment for injured personnel."

Although this program is still in its early stages, Hardie says that, according to informal public consultations, people seem very supportive of the idea.

Another issue that is being pursued under the COI Pillar is an amendment to the Pension Act, which will hopefully see personnel who are still serving able to receive Veterans Affairs disability pensions. "Right now, the only people still serving who can do this are people who were injured in special duty areas," states Hardie. This amendment, if passed, would affect a significant number of personnel who are still serving and are able to get disability pensions. It is hoped that it will be passed this year.❖

Priorité d'embauchage et embauchage préférentiel

L'une des initiatives clés en cours dans le cadre du pilier des Soins aux blessés est destinée à faciliter le passage des membres des FC libérés pour raisons médicales de la vie militaire à la vie civile.

Actuellement, au sein de la Commission de la fonction publique fédérale, il existe un programme destiné aux militaires blessés dans un secteur de service spécial. Al Hardie, chef d'équipe de cette initiative, déclare qu'elle essaie maintenant d'élargir cette définition. «Le sous-ministre a envoyé une lettre à la Commission de la fonction publique dans laquelle il demande que cette priorité s'étende au personnel blessé au cours d'opérations domestiques et qu'on choisisse des métiers qui sont fondamentalement dangereux», indique M. Hardie.

Cependant, l'équipe n'en poursuit pas moins ses efforts. Des démarches auprès des provinces ont aussi été entreprises afin qu'elles adoptent un programme similaire. «Jusqu'ici, l'équipe a reçu des signes d'appui de plusieurs provinces et poursuit les négociations afin d'essayer d'instituer le programme, ajoute Hardie. Et le secteur privé n'a pas été oublié. Nous avons entrepris des démarches auprès de 90 entrepreneurs travaillant au MDN. Nous ne leur demandons pas la priorité d'emploi, mais peut-être l'embauchage préférentiel des militaires blessés.»

Bien que ce programme n'en soit encore qu'à ses débuts, M. Hardie affirme que selon les consultations publiques officielles, les gens semblent bien appuyer cette idée.

Une autre question à l'étude dans le cadre du pilier des Soins aux blessés a trait à une modification de la Loi sur les pensions qui, nous l'espérons, permettra au personnel encore en service de recevoir des prestations d'invalidité du ministère des Anciens Combattants. «En ce moment, les seules personnes encore en service pouvant en recevoir sont celles qui ont été blessées dans des secteurs de service spécial», déclare M. Hardie. Il ajoute également que cette modification, si elle est adoptée, toucherait un nombre considérable de militaires toujours en service qui pourraient recevoir des prestations d'invalidité. On espère que cette modification sera adoptée cette année.❖



Care of Injured - Ongoing Initiatives Soins aux blessés - Initiatives permanentes

Injured Cell/Contingency Fund

OBJECTIVE — To establish an inter-departmental "one stop" answering/advocacy service for pension entitlements and other concerns of injured personnel, retired members, veterans and their families.

STATUS — The DND/Veterans VAC Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families (The Centre) opened 13 April 1999 and is fulfilling its mandate. The Centre maintains a toll-free telephone number, 1-800-883-6094.

BENEFIT TO MEMBER — Better support to injured personnel and to the families of injured and deceased personnel.

Service d'information des blessés et fonds de prévoyance

OBJECTIF — Établir un service de réponse téléphonique et de représentation interministériel au guichet unique à l'intention des membres du personnel blessés ou à la retraite, des anciens combattants et de leur famille concernant leur droit à une pension ou d'autres préoccupations.

ÉTAT — Le Centre de soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles des ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants (le Centre) a ouvert ses portes le 13 avril 1999 et remplit son mandat. Le Centre maintient un numéro de téléphone sans frais, le : 1 800 883-6094.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Meilleur soutien offert aux militaires blessés et aux familles de militaires blessés ou décédés.

Medical and Other Administration

OBJECTIF — Review medical and other administrative documentation and practices to ensure effectiveness and relevance. A secondary objective is to improve the current “exchange of medical documentation system” from the CF to VAC.

STATUT — A revised CF 98 has been sent for approval while a draft Defence Administrative Orders and Directives (DAODs) has been prepared and is now being reviewed.

BENEFIT TO MEMBER — Simplification of documentation and procedures to ensure that the member is fully supported in a timely fashion in claims for disability pension.



Medical Service to the Member

OBJECTIF — To improve the patient/doctor relationship and enhance the quality of medical care provision.

STATUT — The assessment criteria for “staff assistance visits,” to ensure the quality of care provided, have been developed and revision by the stakeholders is complete.

BENEFIT TO MEMBER — Improved medical service to the member.

Medical Evacuation and National Medical Liaison Team (Medevac and NMLT)

OBJECTIF — To ensure medevac/medical repatriation (MedRepat) procedures and the assistance provided to injured personnel during the medevac/med repat is clearly defined and implemented. The requirement to establish and man NMLTs for operations must be adhered to as a necessary component of medical service to the member.

STATUT — The policy on medical repatriation was disseminated on 14 November 1999. The DCDS policy on NMLTs for deployed operations has been published.

BENEFIT TO MEMBER — Better standard of care to injured personnel in foreign military and non-military medical facilities as well as during the processes of medical evacuation and medical repatriation.

Injured – Civilian Employment

OBJECTIF — To increase the opportunities for members who have been injured and who are released from the CF on medical grounds to find gainful employment in the civilian sector.

STATUT — With the active participation of Canadian Business and Industry, a comprehensive programme of awareness and accreditation of military skills, job opportunities and hiring will be investigated. An article on this initiative appeared in the September/October 1999 edition of the Canadian Defence Industries Association Report.

BENEFIT TO MEMBER — Increased civilian employment possibilities in meaningful jobs for personnel who have been injured on operations and subsequently medically released.

Course Training Plan (CTP) Review – Leadership Responsibilities

OBJECTIF — To ensure that leadership is focussed on this issue by its inclusion in appropriate course training plans (CTPs).

STATUT — As part of an ongoing in-house review, leadership course content will be changed to ensure that proper training is given with respect to the care of injured personnel.

Follow-up of Injured Personnel

OBJECTIF — To ensure that mid- and long-term follow-up for all CF injured personnel takes place, even after release.

STATUT — A Memorandum of Understanding (MOU) between DND and VAC concerning the four Post-Deployment Regional Health Clinics and Satellite Offices has been signed. VAC can make referrals on behalf of those who have applied for a disability pension for diagnostic investigation in the case of conditions that are difficult to diagnose. A draft DAOD on the CF Policy on post-deployment follow-up has been written and is currently under review. The DND/VAC Centre will also be responsible to ensure that follow-up of injured personnel continues until no longer required.

Medical Patient Holding List (MPHL)

OBJECTIF — To eliminate confusion surrounding this administrative personnel management policy and to clarify and direct parent unit CO responsibilities by producing a revised policy.

STATUT — Now known as the Service Personnel Holding List (SPHL), changes to the SPHL policy have been completed. A CANFORGEN detailing the new policy was issued in January 2000 (CANFORGEN 017/00 25/1900Z Jan ADM (HR-Mil)).

BENEFIT TO MEMBER — Increased care and follow-up to members on MPHL, while enabling COs to request replacements.

Crisis Training

OBJECTIF — To improve the level and quality of training for military members (operational staff and support staff) in the area of trauma, trauma response and critical incident issues.

STATUT — The training requirement for casualty support officers has been established and included in the scalar (curriculum) of career developmental periods for officers. The draft DAOD on the requirement for a “casualty support officer guide” has been completed and has been forwarded for review.

Resources Available PTSD

OBJECTIF — To improve assistance to members and their families (including reservists) in the areas of Post Traumatic Stress Disorder (PTSD) and other deployment-related mental illness, expanded availability of treatment resources and making resources more accessible to members who require them.

STATUT — The CF has established four new Operational Trauma and Stress Support Centres at Halifax, Valcartier, Edmonton, and Esquimalt. These are in addition to the national clinic, which is located in Ottawa.

Administration médicale et autre

OBJECTIF — Examiner des documents et des pratiques de nature médicale ainsi que d'autres documents et pratiques de nature administrative afin de s'assurer de leur efficacité et de leur pertinence. Un sous-objectif consiste à améliorer l'échange actuel entre les systèmes documentaires médicaux des FC et d'ACC.

ÉTAT — Un formulaire révisé CF 98 a été envoyé aux fins d'une approbation tandis qu'une ébauche de Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) a été préparée et fait présentement l'objet d'un examen.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Simplification de la documentation et des procédures assurant que le militaire est pleinement soutenu en temps opportun lorsqu'il fait une demande de prestation d'invalidité.

Services médicaux offerts aux membres

OBJECTIF — Améliorer la relation entre le patient et le médecin et améliorer la qualité de la prestation des soins médicaux.

ÉTAT — Les critères d'évaluation qui s'appliquent aux visites d'aide d'état-major ayant pour but d'assurer la qualité des soins offerts ont été élaborés, et les intervenants en ont terminé la révision.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Meilleurs services de soins médicaux pour les membres.

Évacuation sanitaire et équipe nationale de liaison médicale (ÉVASAN et ÉNLM)

OBJECTIF — Faire en sorte que les procédures d'évacuation sanitaire et de rapatriement pour raisons médicales ainsi que l'aide fournie aux militaires blessés au cours de ces évacuations et de ces rapatriements soient clairement définies et mises en œuvre. On doit se conformer à la nécessité de mettre sur pied des équipes nationales de liaison médicale (ÉNLM) car il s'agit là d'un élément indispensable des services médicaux fournis aux militaires.

ÉTAT — La politique sur le rapatriement pour raisons médicales a été diffusée le 14 novembre 1999. La politique du sous-chef d'état-major de la Défense relative aux équipes nationales de liaison médicale intervenant lors d'opérations de déploiement a été publiée.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les normes régissant les soins de santé offerts dans les établissements sanitaires militaires et civils à l'étranger aux militaires blessés ainsi que celles régissant les processus d'évacuation sanitaire et de rapatriement pour des raisons médicales sont améliorées.

Emploi civil des militaires blessés

OBJECTIF — Augmenter les chances des membres blessés et libérés des FC pour des raisons médicales de trouver un travail lucratif dans le secteur civil.

ÉTAT — Grâce à la participation active de l'industrie et du monde des affaires canadiens, on étudiera un vaste programme de sensibilisation et de reconnaissance des compétences militaires, ainsi que des possibilités d'emploi et d'embauche. Un article sur cette initiative a été publié dans le rapport de septembre/octobre 1999 de l'Association de l'industrie de la défense du Canada.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Possibilités de trouver un emploi civil valable accrues pour les membres du personnel blessés au cours d'opérations et libérés par la suite pour des raisons médicales.

Examen du plan de cours et Responsabilité en matière de leadership

OBJECTIF — Faire en sorte que la direction s'occupe en premier lieu de cette question en l'incluant dans des plans de cours (PLANCO) appropriés.

ÉTAT — Dans le cadre d'un examen interne permanent, le contenu des cours portant sur le leadership sera modifié afin de s'assurer que la formation est appropriée en ce qui concerne les soins à offrir aux militaires blessés.

Suivi des militaires blessés

OBJECTIF — S'assurer d'offrir un suivi à moyen et à long termes à tous les militaires des FC blessés, et ce, même après la libération

ÉTAT — Le MDN et ACC ont signé un Protocole d'entente (PE) en ce qui concerne les quatre centres régionaux d'évaluation post-déploiement et les bureaux auxiliaires. ACC peut y diriger les personnes ayant fait une demande de prestation d'invalidité afin qu'on puisse procéder à une investigation diagnostique des cas difficiles. Une ébauche de DOAD sur la politique des FC en matière de suivi de post-déploiement a été préparée et fait présentement l'objet d'un examen. Le Centre de soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles des ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants devra aussi veiller à ce que le suivi des militaires blessés soit maintenu jusqu'à ce qu'il ne soit plus nécessaire.

Effectifs indisponibles pour raisons de santé (EIPRS)

OBJECTIF — Éliminer la confusion autour de cette politique administrative de gestion du personnel et clarifier et établir les responsabilités du commandant de l'unité d'appartenance en produisant une politique révisée.

ÉTAT — On a maintenant fini d'apporter des modifications à la politique sur les EIPRS, maintenant connus sous le nom de «Effectifs du personnel non disponibles» (EPND). Un message CANFORGEN exposant en détail la nouvelle politique émise en janvier 2000 (CANFORGEN 017/00 25/1900Z Jan SMA (RH-Mil)).

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Augmentation du nombre de soins de santé et de suivis offerts aux militaires sur la liste des effectifs indisponibles pour raisons de santé, tandis qu'on autorise les commandants à demander des remplacements.

Instruction en matière de situation de crise

OBJECTIF — Relever le niveau et la qualité de l'instruction des militaires (état-major opérationnel et personnel de soutien) dans le domaine des traumatismes, des réactions aux traumatismes et des questions relatives aux incidents critiques.

ÉTAT — On a établi les besoins d'instruction des officiers responsables du soutien aux blessés et on les a inclus dans le diagramme monographique (programme d'enseignement) des périodes de perfectionnement professionnel des officiers. L'ébauche de DOAD relative au besoin d'élaborer un «guide pour les officiers responsables du soutien aux blessés» a été achevée et envoyée aux fins d'un examen.

Ressources disponibles en matière de syndrome de stress post-traumatique (SSPT)

OBJECTIF — Offrir une aide accrue aux membres et à leurs familles (y compris les réservistes) en ce qui concerne le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) et les autres maladies mentales liées au déploiement, élargir la disponibilité des ressources de traitement et faciliter l'accès à ces ressources aux membres qui en ont besoin.

ÉTAT — Les FC ont établi quatre nouveaux Centres de soutien pour traumatismes et stress opérationnels situés à Halifax, à Valcartier, à Edmonton et à Esquimalt. Ils s'ajoutent au centre national situé à Ottawa.

Vérification de l'étude McLellan

OBJECTIF — Vérifier la mise en œuvre des recommandations émises dans l'examen du rapport sur les soins donnés aux militaires blessés et aux familles et leur succès.

Audit McLellan Study

OBJECTIVE — To audit the implementation of the “Care of Injured Personnel and Their Families Review” recommendations and successes.

STATUS — Audit of the McLellan Report will still take place as part of the overall DND and other external audits.

Availability of SCAN

OBJECTIVE — To expand the availability of Second Career Assistance Network (SCAN) services. A secondary objective is to change content so as to make it more relevant to its target audiences.

STATUS — Review of the SCAN program has begun. This review includes an assessment of the quality, relevancy and accessibility of the program. A draft DAOD is being developed that will include an increase in the total amount of funding for educational upgrading under SCAN.

BENEFIT TO MEMBER — Enhanced assistance to CF members in transition to civilian life.

Disability Benefits

OBJECTIVE — To examine the possibility of making necessary legislative changes to appropriate acts to include the modern-day service member as a veteran under those Acts. An additional objective is to investigate the possibility of extending the benefits which flow from special duty area (SDA) designation to all military on-duty activities.

STATUS — Veteran Affairs Canada (VAC) proposes to pay disability pensions to still-serving members, regardless where their disabling injury or condition occurred, and to extend a modified Veteran's Independence Program to those members who have a requirement.

BENEFIT TO MEMBER — The payment of disability pensions to still-serving members, no matter where their service related injury or condition occurred. An enhanced Veteran's Independence Program.

Audit Service Delivery Capability – CFMS

OBJECTIVE — To assess how well the CFMS is doing in providing medical care.

STATUS — A CRS program evaluation report has been presented and changes designed to improve the provision of medical care to CF members have already been announced.

Expand Priority PSC Hiring

OBJECTIVE — To expand the Public Service Commission priority hiring initiative to include a broader range of military members who have been injured while on duty and who are released from the CF on medical grounds.

STATUS — The PSC has already approved priority hiring for personnel injured in special duty areas. It is the further intent of DND to seek PSC priority hiring for all personnel injured on duty.

BENEFIT TO MEMBER — Increased civilian employment possibilities in meaningful jobs for personnel who have been injured on operations and subsequently medically released. ❖

ÉTAT — Vérification du rapport McLellan qui fait toujours partie de la vérification de l'ensemble du MDN et d'autres vérifications externes.

Disponibilité du Service de préparation à une seconde carrière (SPSC)

OBJECTIF — Élargir l'accès au Service de préparation à une seconde carrière (SPSC). Un sous-objectif consiste à changer le contenu de façon à le rendre plus pertinent pour ses publics cibles.

ÉTAT — L'examen du programme du SPSC a commencé. Cet examen comprend une évaluation de la qualité, de la pertinence et de l'accessibilité au programme. On prépare une ébauche de DOAD qui comprendra une augmentation du montant total alloué à la poursuite des études dans le cadre du SPSC.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Assistance accrue pour les membres des FC en transition pour entrer dans la vie civile.

Prestations d'invalidité

OBJECTIF — Examiner la possibilité d'apporter des modifications législatives nécessaires à des lois appropriées afin de considérer le militaire actif d'aujourd'hui comme un vétéran en vertu de ces lois. Un autre objectif consiste à étudier la possibilité d'étendre les indemnités liées à la zone de service spécial à tous les militaires en service.

ÉTAT — Anciens Combattants Canada (ACC) propose de verser des prestations d'invalidité aux militaires encore en service, sans égard à l'endroit où est survenu leur accident invalidant et d'étendre l'accès à une version modifiée du programme pour l'autonomie des anciens combattants aux membres qui en ont besoin.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Versement de prestations d'invalidité aux militaires encore en service, sans égard à l'endroit où ils ont été blessés dans le cadre de leur service. Programme pour l'autonomie des anciens combattants amélioré.

Capacité de la vérification de la prestation des services – Services de santé des Forces canadiennes (SSFC)

OBJECTIF — Évaluer la capacité d'offrir des services de soins de santé du Service de santé des FC (SSFC).

ÉTAT — Un rapport d'évaluation du programme de stratégie de réemploi des prestataires a été présenté et des modifications visant à améliorer la prestation des services de soins de santé aux membres des FC ont déjà été annoncées.

Élargissement de l'initiative sur l'embauche prioritaire de la Commission de la fonction publique (CFP)

OBJECTIF — Élargir l'initiative sur l'embauche prioritaire de la Commission de la fonction publique afin qu'elle comprenne un plus grand nombre de catégories de militaires qui ont été blessés dans le cadre de leur service et qui sont libérés des FC pour des raisons médicales.

ÉTAT — La Commission de la fonction publique a déjà approuvé la priorité d'embauche aux militaires blessés dans des zones de service spécial. Le MDN a de plus l'intention de demander à la CFP qu'il accorde la priorité d'embauche à tous les militaires blessés au cours de leur service.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Possibilités accrues de trouver un emploi civil valable pour les militaires blessés au cours d'opérations et libérés par la suite pour des raisons médicales. ❖

FLASH! – UPDATE ON UNIVERSALITY OF SERVICE

The Canadian Forces is looking to April 1, 2000 as the target date for implementation of recommended changes to the application of the Universality of Service principle.

A review of UOS has recommended that the policy be made more flexible, allowing skilled and experienced members of the CF to be employed even if they are not deployable under the current standard.

To ensure a fair application of the new guidelines, the CF will reconsider the files of all members who were the subject of a release decision related to Universality of Service since June 30, 1999.

FLASH! – MISE À JOUR SUR L'UNIVERSALITÉ DU SERVICE

Les Forces canadiennes visent le 1er avril 2000 comme date de mise en œuvre des modifications recommandées pour l'application du principe d'universalité du service.

Il est ressorti de l'étude faite sur l'universalité du service que cette politique devienne plus souple, afin de permettre aux membres compétents et chevronnés des FC d'être employés même s'ils ne peuvent pas participer à un déploiement selon les caractéristiques actuelles.

Afin d'assurer une juste mise en application des nouvelles directives, les FC prendront en considération tous les membres qui ont fait l'objet, depuis le 30 juin 1999, d'une décision de libération liée à l'universalité du service.

Access to Amenities

Canada currently has about 3,000 members serving in 22 missions around the world, with the majority of the personnel serving in the Balkans and the Middle East.

One of the initiatives undertaken by the Transitions Team of the Quality of Life Project is to improve the quality of life for members of the CF serving overseas by maintaining closer ties with home. In support of this initiative, the team joined forces with the Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA), who have been pursuing a satellite television contract since 1996, to allow it to provide television service to members serving overseas.

An agreement with International Data Casting has now been reached, giving the DND/CF access to Star Choice Satellite TV Service. Initially, the service will be provided to CF members serving in Europe, the Middle East and Africa because the satellite being used is positioned over the European-African region. The cost of providing this service is approximately \$2 million a year and broadcasting is scheduled to begin in early 2000.

Transitions Team Leader Major Mario Leblanc says this satellite television service will offer deployed personnel French and English programming, as well as Canadian national and regional news and sports. “We are trying to bring them a little closer to home,” says Leblanc. “Local radio is no longer their only option.”

News and live sporting events will be the majority of programs offered. However, other popular programs currently shown on Canadian television will also be made available. The programs will initially be chosen by International Data Casting and the Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA), but members will have the opportunity to provide feedback in order for the programming to better reflect their preferences. ❖



Accès aux commodités

Le Canada compte actuellement environ 3 000 membres des FC affectés à 22 missions partout dans le monde mais surtout, pour la majorité d'entre eux, dans les Balkans et au Moyen-Orient.

L'une des initiatives entreprises par l'équipe de transition du projet pour la qualité de vie consiste à améliorer la qualité de vie des militaires des FC affectés outremer en leur permettant de maintenir des liens plus étroits avec leur pays. Afin de soutenir cette initiative, l'équipe a uni ses forces à celles de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPPFC), qui maintient un contrat de télévision par satellite depuis 1996 permettant d'offrir des services de télévision aux militaires affectés outre-mer.

Un accord en vertu duquel le MDN et les FC ont accès aux services de télévision par satellite Star Choice a maintenant été conclu avec la International Datacasting Corporation. Au départ, les services seront offerts aux membres des FC affectés en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique en raison de la position du satellite au-dessus de ces régions. Les frais liés à la prestation de ces services s'élèvent approximativement à deux millions de dollars par année et on prévoit que la diffusion commencera au début de l'an 2000.

Le chef de l'équipe de transition, le major Mario Leblanc, indique que ces services de télévision par satellite offriront au personnel déployé des émissions en français et en anglais de même que les nouvelles canadiennes nationales et régionales et des émissions de sport. «Nous essayons de les rapprocher un peu de la maison», dit le major Leblanc. «Désormais, la radio locale n'est plus leur seule option».

Les nouvelles et les manifestations sportives en direct constitueront la majorité des émissions offertes. Cependant, les services de télévision ne seront pas limités seulement aux nouvelles et aux sports, puisque d'autres émissions populaires à l'antenne actuellement au Canada seront aussi disponibles. Au début, la International Datacasting Corporation et l'ASPPFC choisiront les émissions, mais les membres auront l'occasion de se prononcer sur leurs préférences afin que la programmation s'en inspire davantage. ❖



Transitions - Ongoing Initiatives

Transitions - Initiatives permanentes

Multi-Year Move Plan

OBJECTIF — Develop and implement a process to allow career managers to plan for a multi-year move strategy.

STATUT — This initiative is part of the Canadian Forces Assignment System (CFAS). The CFAS validation process has begun and will continue until full implementation on 31 March 2000.

BENEFIT TO MEMBER — Better planning will result in earlier notification of posting to the CF members, allowing for better preparation on a move and a reduction of stress related to moves.

Contingency Cost Moves

OBJECTIF — Identify funds within the cost move corporate account to allow flexibility to career managers to address special and unforeseen posting requirements.

STATUT — The equivalent of 500 cost moves has been designated as a form of D Mil C reserve for FY 99/00 to redress the issue of contingency moves.

BENEFIT TO MEMBER — The CF will be able to provide moves to people for quality of life reasons, including compassionate reasons that do not fall under the criteria of CFAO 20-4, as well as to address operational requirements.

Financial Counselling

OBJECTIF — Provide a comprehensive, consolidated approach to personal financial services including financial counselling and financial planning for CF members through one agency under the auspices of CFPASA.

STATUT — Service is now available at Petawawa, Gagetown, Greenwood and Ottawa. The Ottawa location also provides financial counselling service for units outside Canada. Service level agreements are being negotiated for the provision of counselling service at the Comox, Montreal, Bagotville, St-John's, Halifax, and Valcartier locations.

BENEFIT TO MEMBER — Financial counselling and planning is provided by SISIP. Members will receive financial education and planning throughout their career to facilitate a stable financial situation.

Access To Amenities/Information

OBJECTIF — Provide improved/increased accessibility to amenities for deployed CF members, specifically by expanding the scope of satellite television provided to deployed troops.

STATUT — The services should start during the first quarter of 2000.

BENEFIT TO MEMBER — This satellite television service will provide a means of maintaining an awareness of events in Canada, and provide Canadian content programming for personnel deployed outside of the country.

Regular/Reserve Training Standards

OBJECTIF — Review training standards for regular and Reserve Force to ensure common and adequate standards. Adjust the structure of training schedules to address the requirements of working Reservists.

STATUT — Agreement has been reached for the formation of a joint working group to focus on a profile of working Reservists to ensure that they have access to career training in a combination of local HQ and home study programs.

BENEFIT TO MEMBER — Will provide training standards for the primary reserve that are comparable with the Regular Force. It will also provide the opportunity to obtain the required training while recognizing the unique requirements of the primary Reserve Force members.

Pers Tempo

OBJECTIF — Revise existing policy to account for the reality of activities such as pre-deployment, career courses and unit exercises as they impact on total time personnel spend on deployments.

STATUT — A working group continues to develop arguments and approaches to be included in a draft policy document.

BENEFIT TO MEMBER — A new policy and procedure will provide CF members with an adequate period to recover from stresses, which are frequently caused by extended periods spent separated from their families.

Training Accreditation

OBJECTIF — Develop and implement a program so that personnel receive military credit for civilian trade skills, qualifications and courses, and a reciprocal program for civilian accreditation of military training and education.

STATUT — Development of the Canadian Forces Equivalency Database (CFED) is continuing. The Provincial Red Seal Program is being studied to be part of CFED. RMC is conducting a review of CF certification/accreditation processes.

BENEFIT TO MEMBER — Military members will be able to obtain civilian certification concurrently with military training. Similarly, civilian personnel entering the service may be credited for their expertise, shortening their required military training.

Strategic Human Resource Management Framework

OBJECTIF — Develop a strategic HR management framework that will provide a flexible array of career options. Establish organizational performance measurement standards for the HR group.

STATUT — The timelines for this initiative are driven by the parallel timelines for the development of the Defence 2020 document. The HR strategy will be developed in three phases with estimated completion in May 2000.

BENEFIT TO MEMBER — The newly develop framework will serve as a vision document for ADM (HR - Mil) in the development, validation and audit of all HR policies and strategies within the Department.

Plan de déménagement pluriannuel

OBJECTIF — Élaborer et mettre en œuvre un processus permettant aux gestionnaires de carrières de planifier une stratégie de déménagement pluriannuel.

ÉTAT — Cette initiative fait partie du Système d'affectation des Forces canadiennes (SAFC). Le processus de validation de ce système est entamé et se poursuivra jusqu'à sa mise en œuvre complète, prévue le 31 mars 2000.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Il en résulte une meilleure planification s'accompagnant de préavis d'affectation plus longs pour les membres des FC, ce qui permet une meilleure préparation au déménagement et réduit le stress lié aux déménagements.

Frais de déménagement de contingence

OBJECTIF — Déterminer le financement puisé dans le compte ministériel relatif aux frais de déménagement qui donne la souplesse nécessaire aux gestionnaires de carrières pour répondre aux besoins relatifs aux affectations spéciales et imprévues.

ÉTAT — L'équivalent de 500 déménagements a été désigné comme une forme de réserve du Directeur - Carrières militaires pour l'année financière 1999-2000 afin de redresser la question des déménagements de contingence.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les FC seront en mesure d'offrir un déménagement pour des raisons de qualité de vie à des gens et de répondre aux besoins opérationnels. Les déménagements peuvent servir à traiter des situations liées à la qualité de vie incluant les raisons personnelles et familiales qui ne sont pas comprises dans le critère 20-4 des OAFC.

Conseils financiers

OBJECTIF — Fournir une approche d'ensemble aux services financiers personnels aux membres des FC, incluant des conseils financiers et de planification financière, par l'intermédiaire d'un organisme agissant sous les auspices de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes.

ÉTAT — Des services sont maintenant disponibles à Petawawa, à Gagetown, à Greenwood et à Ottawa. Les bureaux d'Ottawa offrent également des services de conseils financiers aux unités affectées à l'extérieur du Canada. On négocie un accord sur les niveaux de service relatifs à la prestation de services d'orientation à Comox, à Montréal, à Bagotville, à St-John's, à Halifax et à Valcartier.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le RARM offre des conseils financiers et de planification financière. Les membres recevront de l'information en matière de finances et de planification tout au long de leur carrière afin de favoriser une situation financière stable.

Accès aux commodités et à l'information

OBJECTIF — Offrir un meilleur accès aux commodités aux membres déployés des FC, particulièrement en élargissant la gamme de programmes de télévision par satellite offerts aux troupes déployées.

ÉTAT — Ce service devrait débiter au cours du premier trimestre de l'an 2000.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Ce service de télévision par satellite fournira un moyen de rester en contact avec ce qui se passe au Canada et offrira une programmation au contenu canadien aux militaires déployés à l'extérieur du pays.

Normes relatives à la formation des membres de la Force régulière et de la Force de réserve

OBJECTIF — Examiner les normes relatives à la formation des membres de la Force régulière et de la Force de réserve afin de s'assurer de leur uniformité et de leur pertinence. Adapter la structure des horaires de formation afin de répondre aux besoins des réservistes qui travaillent.

ÉTAT — On est parvenu à un accord relatif à la formation d'un groupe de travail mixte s'intéressant au type de réservistes qui travaillent afin d'assurer qu'ils ont accès à une formation professionnelle combinant des programmes d'études à suivre au quartier général local et à la maison.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — La Première réserve aura des normes relatives à la formation comparables à celles de la Force régulière. Cette initiative offrira aussi à ces militaires la possibilité d'acquiescer la formation nécessaire tout en reconnaissant les besoins spéciaux des membres de la Première réserve.

Mouvement du personnel

OBJECTIF — Réviser la politique actuelle afin qu'elle tienne compte de réalités telles que le pré-déploiement, les cours de formation professionnelle et les exercices d'unité par rapport à leurs effets sur le temps total que les militaires passent dans les déploiements.

ÉTAT — Un groupe de travail continue à développer des arguments et des approches qui seront compris dans une ébauche de politique.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Une nouvelle politique et de nouvelles procédures offriront aux membres des FC une période de temps adéquate afin de récupérer des effets du stress, souvent provoqué par des périodes de séparation prolongées d'avec leurs familles.

Reconnaissance de la formation

OBJECTIF — Élaborer et mettre en œuvre un programme de reconnaissance par l'armée des compétences et de la qualification acquises par les militaires dans des métiers civils de même que les cours qu'ils ont suivis et, réciproquement, un programme de reconnaissance de la formation et de l'éducation militaires.

ÉTAT — L'élaboration de la base de données d'équivalences pour les FC (BDEFC) se poursuit. On étudie le Programme du seuil rouge afin de l'inclure dans la base de données d'équivalences pour les FC. Le Collège militaire royal du Canada dirige un examen des processus d'accréditation des FC.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Les militaires seront en mesure d'obtenir une accréditation civile et une formation militaire simultanément. De la même façon, les membres du personnel civil qui entrent dans l'armée peuvent voir leurs connaissances spécialisées reconnues et, par conséquent, réduire le temps qu'ils doivent consacrer à l'instruction militaire.

Cadre de gestion stratégique des ressources humaines

OBJECTIF — Élaborer un cadre de gestion stratégique des ressources humaines qui offrira un éventail de choix de carrières souple. Établir des normes d'évaluation du rendement organisationnel à l'intention du groupe des Ressources humaines.

ÉTAT — Le calendrier de cette initiative dépend du calendrier analogue d'élaboration du document Défense 2020. Cette stratégie liée aux ressources humaines sera élaborée en trois phases que l'on prévoit terminer en mai 2000.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le cadre nouvellement élaboré fera office de

Complaint Resolution

OBJECTIVE — Implement a complaint resolution mechanism that meets the needs of DND personnel.

STATUS — CF Grievance Board (CFGB) was established on 1 November 1999. The fully-staffed directorate is in the process of distributing the new CF Grievance Manual. Implementation of the new grievance policy is scheduled for 1 March 2000.

BENEFIT TO MEMBER — The new CF grievance system enhances the efficiency of the grievance process and promotes greater transparency and effectiveness. It will provide a timely, responsive system capable of addressing the legitimate concerns of the CF members.

Leave Policy

OBJECTIVE — To develop a leave policy which will allow members to take leave at the time and duration of their choosing in order to meet their personal expectations of quality time with their family within the constraints of operational requirements.

STATUS — The development of a revised policy continues with the intention of implementing this policy in April 2000.

BENEFIT TO MEMBER — This will provide the members with a new revised leave policy where operational requirements will be balanced with the personal desires of CF members to take leave at a time of their choosing.

Messes

OBJECTIVE — To clearly demonstrate to members that messes are indeed an integral and pertinent component of military life.

STATUS — The scope and direction of this initiative is being reassessed and modified.

BENEFIT TO MEMBER — Provide the members with programs and practices in messes that will help in demonstrating their utility and relevance to CF culture. ❖

document synthèse au SMA(RH-MIL) en ce qui a trait à l'élaboration, à la validation et à la vérification de toutes les politiques et les stratégies relatives aux ressources humaines au sein du Ministère.

Redressement des griefs

OBJECTIF — Mettre en œuvre un mécanisme de redressement des griefs qui répond aux besoins du personnel du MDN.

ÉTAT — Le Comité des griefs des FC a été mis sur pied le 1er novembre 1999. L'ensemble de la direction est en train de distribuer le nouveau manuel des procédures relatives aux griefs des Forces canadiennes. La mise en œuvre de la nouvelle politique relative aux griefs est prévue pour le 1er mars 2000.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le nouveau système militaire de redressement des griefs améliore l'efficacité du processus de redressement des griefs et améliore sa transparence et son efficacité. On aura ainsi un système rapide et souple, capable de répondre aux préoccupations légitimes des membres des FC.

Politique en matière de congé

OBJECTIF — Élaborer une politique en matière de congé qui permet aux militaires de prendre congé au moment et pour la durée de leur choix afin de répondre à leurs attentes personnelles en ce qui concerne la qualité du temps passé avec leur famille malgré les besoins opérationnels.

ÉTAT — On poursuit l'élaboration d'une politique révisée avec l'intention de mettre en œuvre cette politique en avril 2000.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Cette initiative offrira aux membres une nouvelle politique révisée en matière de congé qui équilibrera les besoins opérationnels et les désirs personnels des membres des FC de prendre congé au moment de leur choix.

Mess

OBJECTIF — Démontrer clairement aux membres que le mess constitue en effet, une composante pertinente et inhérente de la vie militaire.

ÉTAT — La portée et l'orientation de cette initiative sont en cours de réévaluation et de modification.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Offrir aux membres des programmes et des pratiques dans les mess qui serviront à démontrer leur utilité et leur pertinence dans la culture des FC. ❖

Living Accommodations

The importance and complexity of the living accommodation issue within the CF is emphasized by the interlocking nature of the various initiatives, and, according to Accommodation Team Leader Randy Kampman, no one initiative is successful without the others.



So work in the Accommodation Pillar is going ahead on a broad front, which means gathering timely and accurate information upon which future decisions can be made.

“All the current studies will be done by the fall of 2000,” says Kampman.

While all the initiatives are linked in terms of realizing a final goal with respect to suitable housing occupied by CF members and their families, there is one aspect that stands out as being vital to the overall success of the process.

“That is the creation of a fully empowered Accommodation Service Provider, possibly as a Special Operating Agency or a Crown Corporation to handle housing requirements for the CF,” says Kampman. But creating that agency will take time. Kampman also says that in order to effect organizational change, there is a requirement for legislation, and that requires negotiations with other governmental agencies.

“The accommodation question requires a fundamental shift in the approach to the way housing in the CF has been handled in the past. I believe one aspect that must be looked at is the idea of the military community. We have always relied upon mutual support within the military community,” states Kampman. “The problem is we have come to identify our married quarters ‘patches’ as the foundation for that community support. This has skewed our thinking, because the reality is 70 percent of our personnel and their families live on the economy.”

Kampman points out these people are still part of the greater military community and that the Department may need to tailor new support programs accordingly.

“This may involve a more aggressive outreach program to give those people a sense of belonging to the military community without having that community geographically bounded by the married quarter patch.”



Accommodation - Ongoing Initiatives Logement - Initiatives permanentes

CFHA Study

OBJECTIVE — To conduct a site-by-site survey across Canada, confirming market analysis relating to CF married quarters.

STATUS — The Canadian Forces Housing Agency (CFHA) has initiated a project for site-by-site surveys to determine the capability of the private sector to meet the needs of the members of the CF.

BENEFIT TO MEMBER — This initiative will confirm opportunity for CF members and their families to secure accommodation in the private sector that is appropriate to personal circumstance. This will maximize freedom of choice for the CF member, ensure a consistent accommodation assessment standard and ensure that Crown housing assets are only provided where the private sector cannot meet the needs of the CF.

Locaux d'habitation

L'importance et la complexité de la question des locaux d'habitation au sein des FC sont accentuées par les liens étroits qui existent entre les différentes initiatives – et selon le chef de l'équipe affectée au logement, Randy Kampman, aucune initiative n'est fructueuse lorsque les autres ne le sont pas.

Alors, le travail effectué dans le cadre du pilier des locaux d'habitation progresse rapidement, ce qui veut dire qu'on recueille des renseignements précis et en temps opportun sur lesquels on pourra fonder des décisions dans l'avenir.

«Toutes les études en cours seront terminées avant l'automne 2000», déclare M. Kampman.

Bien que toutes les initiatives soient liées par la réalisation d'un but final relatif à des logements convenables occupés par des membres des FC et leurs familles, il y a un aspect qui se distingue des autres par sa nature essentielle au succès général du processus.

«Il s'agit de la création d'un fournisseur de services de locaux pleinement habilité, peut-être sous la forme d'un organisme de service spécial ou d'une société d'État qui traiterait les besoins en logement pour les FC», dit M. Kampman. Mais créer cet organisme prendra du temps. M. Kampman dit aussi qu'il est nécessaire d'instituer une loi afin d'effectuer un changement organisationnel, ce qui implique qu'il faut entreprendre des négociations avec les autres organismes gouvernementaux.

«La question du logement exige un changement fondamental dans l'approche selon laquelle on s'est occupé du logement au sein des FC dans le passé. Je crois que l'idée de collectivité militaire constitue un aspect de la question qu'il faut étudier. Nous avons toujours compté sur le soutien mutuel disponible au sein de la collectivité militaire», déclare M. Kampman. «Le problème, c'est que nous avons fini par désigner nos secteurs de logements familiaux comme la base de ce soutien communautaire. C'est ce qui a biaisé notre façon de penser, car en réalité, 70 p. 100 des militaires et leurs familles vivent à l'extérieur de ces secteurs.»

M. Kampman fait remarquer que ces gens font toujours partie de la grande collectivité militaire et que le Ministère peut avoir besoin de concevoir de nouveaux programmes de soutien en conséquence.

«Cela pourrait exiger la création d'un programme d'approche plus vigoureux visant à donner à ces gens un sentiment d'appartenance à la collectivité militaire sans que cette collectivité soit délimitée géographiquement par le secteur des logements familiaux.»

Étude de l'Agence du logement des FC (ALFC)

OBJECTIF — Procéder à une enquête dans chaque site des FC, partout au Canada, afin de confirmer une analyse du marché relative aux logements familiaux des FC.

ÉTAT — L'Agence du logement des FC (ALFC) a lancé un projet d'enquête pour chaque site des FC afin de déterminer la capacité du secteur privé de répondre aux besoins des militaires des FC.

AVANTAGES AUX MEMBRES — Cette initiative confirmera l'occasion pour les membres des FC et leurs familles d'obtenir un logement approprié aux situations personnelles dans le secteur privé. Cela procurera une liberté de choix maximale au membre des FC, assurera la constance des normes d'évaluation de la qualité des logements et fera en sorte que les biens immobiliers de la Couronne ne soient fournis que lorsque le secteur privé ne peut pas répondre aux besoins des FC.

Implement CFHA Long Term Plan

OBJECTIVE — To ensure the creation of sustainable access to suitable and affordable accommodation for members of the CF.

STATUS — Preliminary feasibility studies indicate that the provision of capital may be required to assist CFHA to achieve its mission.

BENEFIT TO MEMBER — The development and implementation of a long term plan will ensure that CF member accommodation needs can be addressed on a sustainable, consistent basis.

Accommodation Policy

OBJECTIVE — To prepare an “accommodation policy” for DND to form a basis for further guidance/directives to the internal components of DND.

STATUS — The DND Accommodation Policy was approved in May 1999 with details circulated in June 1999. A draft policy DAOD has been prepared and is currently under review. A number of other DAODs are being drafted that will provide additional guidance.

BENEFIT TO MEMBER — DND had not previously stated its policy regarding the provision of, or access to, living accommodation for CF personnel. The DND Accommodation Policy is a statement of commitment by the Department to CF personnel to facilitate access to suitable accommodation. Affordability of accommodation will be addressed as a compensation issue.

PMQ Repairs

OBJECTIVE — To conduct a program of repairs to MQs directed at resolving critical health and safety issues.

STATUS — CFHA confirmed its funding allocation for Year One of its plan for health and safety repairs (\$40 million). To date, CFHA has completed the prioritization, selection and validation of Year One projects. Contract implementation has begun on 26 sites across Canada.

BENEFIT TO MEMBER — The PMQ Health and Safety Repair Program will ensure that the most pressing health and safety issues in PMQs are addressed. Additional upgrades to PMQs will be addressed as part of the long-term plan.

CFHA as full Separate Operating Agency (SOA)

OBJECTIVE — To create an organization with the legal empowerment to pursue all initiatives relating to the provision of access to suitable and affordable accommodation for CF members.

STATUS — The Department is exploring various means of providing the Agency with the flexibility and authority it needs to execute an enhanced mandate.

BENEFIT TO MEMBER — An expanded mandate and empowerment for CFHA will enable the Agency to better manage the existing MQ inventory, react to private sector market forces, including the ability to secure housing under lease or purchase so that it is available to CF members. ❖

Mise en œuvre d'un plan à long terme de l'Agence du logement des FC (ALFC)

OBJECTIF — Assurer la création d'un accès durable à des logements convenables et à un coût abordable aux membres des FC.

ÉTAT — Des études de faisabilité préliminaires indiquent qu'il pourrait être nécessaire d'obtenir une dotation pour les dépenses d'investissement afin d'aider l'ALFC à remplir sa mission.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — L'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan à long terme fera en sorte que les besoins relatifs au logement des membres des FC pourront être satisfaits de façon durable et constante.

Politique sur le logement

OBJECTIF — Préparer une «politique sur le logement» pour le MDN sur laquelle on fondera une orientation et des directives en ce qui concerne les composantes internes du MDN.

ÉTAT — La politique du MDN sur le logement a été approuvée en mai 1999 et on en a diffusé les détails en juin 1999. Une ébauche de politique de DOAD a été préparée et fait présentement l'objet d'un examen. On ébauche un certain nombre d'autres DOAD, qui fourniront des directives supplémentaires.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le MDN n'a pas encore énoncé sa politique relative à la fourniture de locaux d'habitation ou à leur accès aux membres du personnel des FC. La politique sur le logement du MDN est un engagement formel de la part du Ministère envers les membres du personnel des FC en vertu duquel il leur facilitera l'accès à des logements convenables. La question de l'indemnité sera abordée en vue de permettre l'accès à des logements à coût abordable.

Rénovation des logements familiaux

OBJECTIF — Mettre en œuvre un programme de rénovation des logements familiaux visant à résoudre des questions critiques relatives à la santé et à la sécurité.

ÉTAT — L'ALFC a confirmé l'affectation de fonds pour l'an 1 de son plan visant à effectuer des rénovations relatives à la santé et à la sécurité (40 millions de dollars). Jusqu'ici, l'ALFC a terminé l'établissement des priorités, la sélection et la validation des projets de l'an 1. L'exécution des contrats a commencé dans 26 sites dans tout le Canada.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Le programme de rénovations relatives à la santé et à la sécurité des logements familiaux assurera que les questions les plus urgentes ayant trait à la santé et à la sécurité seront abordées. On s'occupera des améliorations supplémentaires à apporter aux logements familiaux dans le cadre du plan à long terme.

Établissement de l'ALFC en tant que Separate Operating Agency (SOA) (organisme de services indépendant)

OBJECTIF — Créer un organisme légalement habilité à poursuivre toutes les initiatives relatives à la fourniture de logements convenables à un coût abordable et à leur accès aux membres des FC.

ÉTAT — Le Ministère étudie différents moyens de donner à l'Agence la souplesse et l'autorité dont elle a besoin afin d'exécuter un mandat élargi.

AVANTAGES POUR LE MEMBRE — Un mandat élargi et le renforcement de son autonomie permettra à l'ALFC de mieux gérer l'inventaire de logements actuels, de réagir aux forces du marché du secteur privé, incluant la capacité d'obtenir des logements à louer ou à vendre afin de les rendre disponibles aux membres des FC. ❖

Question Corner

Question:

Why is it that military members who rent accommodations on base or on the economy at their posting location are entitled to receive Accommodation Assistance Allowance, while members who own accommodations at their posting location do not have the same entitlement? After all, members who own property share the same various local costs of living (food, utilities, etc.) as those that rent. With respect to mortgage payments, members owning homes wind up paying more each month compared to those that rent.

It seems pretty apparent that this entitlement discriminates against members who own accommodations in their posting locations and favours those that elect to rent. I would appreciate knowing the rationale behind the reason that substantiates the difference in treatment.

Response:

The point of contention with respect to the issue of Accommodation Assistance Allowance (AAA) is that everyone living in a high-cost area should receive AAA regardless of whether the member rents or owns a home. The fact that “cost of living” remains high whether a person buys or rents a home is certainly valid. However, AAA is only provided to renters.

The AAA benefit was introduced in 1981 and originally tabled as a cost of living allowance to compensate personnel forced to relocate to higher cost areas when posted. The Treasury Board (TB) rejected this initiative on a number of grounds, not the least of which was that homeowners were included.

The TB has always considered the purchase of a home to be a personal matter and has reiterated this particular mantra regularly. It also considered that sufficient relocation benefits already exist to assist members of the CF, RCMP and Public Service (PS) with the sale and purchase of a home on posting within Canada. However, TB agreed that it was unfair to force a CF member to either retire early, with all that entailed, or to relocate to a new place of duty where the member's family must endure a lower standard of living due to higher accommodation costs.

At that time, a majority of CF members were renters (though it was not a vast majority) and AAA was instituted to assist CF personnel sent off to live in higher cost rental accommodations (be it MQ or commercial rental) at their new place of duty. However, since that time, the ratio has altered and the majority of CF personnel now own their own home. There continues to be benefits in place to assist the homeowner who is posted and is required to relocate. Nevertheless, DND and the RCMP have tabled new cost of living initiatives that would assist their personnel posted to high cost areas. Therefore, if the new allowance is authorized, homeowners will benefit as well as those renting accommodation if their circumstances warrant it.

Since the Department is actively involved with a submission to replace the AAA benefit with a form of cost of living, it does not intend to alter AAA. Should this living allowance initiative fail, the Department will carry out a complete review of AAA with a view to improving that benefit in order to provide much needed alleviation to the CF membership. ❖

Coin des questions

Question :

Pourquoi les membres des FC qui louent un logement sur la base ou qui le louent à leur frais à l'endroit de leur affectation sont admissibles à l'Indemnité d'aide au logement, alors que les membres qui sont propriétaires de leur logement à l'endroit de leur affectation ne possèdent pas les mêmes droits? Après tout, les militaires qui sont propriétaires partagent les mêmes divers coûts de la vie selon les régions (nourriture, services, etc.) que ceux qui louent. À propos des versements hypothécaires, les militaires propriétaires de leur maison finissent par payer plus chaque mois en comparaison avec les locataires.

Il est très évident que cette indemnité établit une discrimination contre les membres qui sont propriétaires de leur logement à l'endroit de leur affectation, et privilégie ceux qui ont fait le choix de louer. J'aimerais connaître les motifs qui justifient cette différence au niveau du traitement.

Réponse :

L'aspect de l'argument relatif au problème de l'Indemnité d'aide au logement est que tous ceux et toutes celles vivant dans une région de vie chère devraient recevoir une Indemnité d'aide au logement indépendamment du fait que le militaire loue une maison ou en soit propriétaire. Il est clair que le coût de la vie reste cher même si une personne achète ou loue une maison, cependant l'Indemnité d'aide au logement n'est fournie qu'aux locataires.

L'Indemnité d'aide au logement a été mise en place en 1981 et a d'abord été établie comme une allocation de subsistance en vue d'apporter une compensation au personnel obligé de déménager dans des régions de vie plus chère pour son affectation. Le Conseil du Trésor (CT) a rejeté cette initiative à cause d'un certain nombre de motifs, non moins importants, dont les propriétaires.

Le CT a toujours considéré l'achat d'une maison comme un choix personnel et a régulièrement réitéré ce point de vue précis. De plus, il a estimé qu'il existait déjà suffisamment de bénéfices de relocalisation pour aider les membres des FC, de la GRC et de la fonction publique (FP) dans la vente et l'achat de leur maison lors d'affectation à l'intérieur du Canada. Cependant, le CT était en accord avec l'aspect injuste d'obliger un membre des FC à prendre soit une retraite anticipée avec tout ce que cela implique, soit être relocalisé dans un nouveau lieu de service où la famille du militaire doit supporter une diminution du niveau de vie en raison des coûts d'hébergement plus élevés.

La majorité des membres des FC étaient locataires à l'époque (bien qu'il ne s'agisse pas d'une forte majorité). L'Indemnité d'aide au logement avait été instituée pour venir en aide au personnel des FC envoyé à l'extérieur obligé de louer des logements plus chers (soit un logement familial (LF) ou un bien de location commerciale) à son nouveau lieu de service. Cependant, depuis lors, le rapport a changé et la majorité du personnel des FC est maintenant propriétaire de sa propre maison. Il y a toujours des avantages en place pour aider les propriétaires de maison lorsqu'ils sont en affectation et doivent être relocalisés. Toutefois, le MDN et la GRC ont soumis de nouvelles initiatives relatives aux coûts de la vie qui pourront venir en aide au personnel en affectation dans des régions de vie chère. Par conséquent, si la nouvelle allocation est acceptée, les propriétaires de maison en tireront avantage également tout comme ceux qui louent un logement si les circonstances le justifient.

Puisque le Ministère participe activement à la présentation d'un remplacement de l'Indemnité d'aide au logement par une forme de coût de la vie, il n'entend pas changer l'Indemnité d'aide au logement. Si cette initiative d'indemnité de subsistance échoue, le Ministère procédera à un examen complet de l'Indemnité d'aide au logement dans l'optique d'améliorer cet avantage afin d'apporter plus de soulagement adéquat aux membres des FC. ❖