



The Military Human Resource Policy and Planning Division - A plan for the future

The Director General Military Human Resource Policy and Planning division provides strategic planning, guidance and policy in the HR field, focussing on the direct cause and effect relationship of HR strategy and policy on use of resources, to ensure that the fiscal effects of our HR policies are known and actively managed. To achieve this goal over the long term, rather than continue to focus on current requirements and procedural needs, HR policies must provide a framework that responds to the future.

Furthermore, balancing the requirements of government social legislation affecting Canadian Forces human resources policy with the operational requirements of the CF demands insight and innovation. While legislation may create conflicting priorities, success in integrating the two means the CF's values and practices reflect the ideals of Canadian society and its members are highly motivated towards operational mission accomplishment. ❖



La Division des politiques et de la planification en ressources humaines militaires - Un plan pour l'avenir

Le directeur général - Politiques et planification en ressources humaines militaires (DGPPRHM) a comme responsabilité de fournir une planification, une orientation et des politiques stratégiques dans le domaine des Ressources humaines, ciblant la cause directe et la relation de cause à effet de la stratégie et des politiques en matière de ressources humaines concernant l'usage de ses ressources, afin d'assurer que les conséquences financières de nos politiques en Ressources humaines soient connues et activement gérées. Afin de réaliser ce but à long terme, plutôt que de continuer à cibler les exigences et les besoins de procédure actuels, les politiques en matière de ressources humaines doivent fournir un cadre qui réagit devant l'avenir.

De plus, le fait d'équilibrer les exigences de la législation sociale du gouvernement affectant les politiques en ressources humaines des Forces canadiennes et les exigences opérationnelles des FC exige de la perspicacité et de l'innovation. Alors que la législation pourrait créer des priorités conflictuelles, l'intégration réussie des deux signifie que les valeurs et les pratiques des FC reflètent les idéaux de la société canadienne et que ses membres sont hautement motivés à accomplir sa mission opérationnelle. ❖

Our mission

The mission of the DGMHRPP is to provide strategic human resource plans, advice, policies, support programs and services to maintain operational capabilities to meet defence objectives.

Notre mission

La mission du DGPPRHM est de fournir des planifications et des conseils stratégiques liés aux ressources humaines, des politiques, la prestation des programmes et des services de soutien assignés pour maintenir des capacités opérationnelles afin de répondre aux objectifs de la défense.

Reviewing terms of service

In order to compete with business, industry and other government departments for the young minds of the future, the CF is reexamining its terms of service (TOS) policy to allow more flexibility.

The terms of service policy controls duration of service and the flow of personnel in the CF. It also attempts to address the need for job security by clearly specifying, in advance, the minimum length of time members can expect to serve. The current policy was introduced in the 1970s to promote significant turnover.

"It isn't that the current model isn't working, or that it hasn't served its purpose," says Brigadier-General Terry Hearn, Director General Military Human Resource Policy and Planning.

"The reality is that, as we look into the future, there are significant drivers that are causing us to undertake a review of the terms of service."

Demography and competition with the labour market are the most influential of these drivers, he said. "We recognize that we are in fierce competition for the young Canadians currently in high school or university.

continued on page 6 >

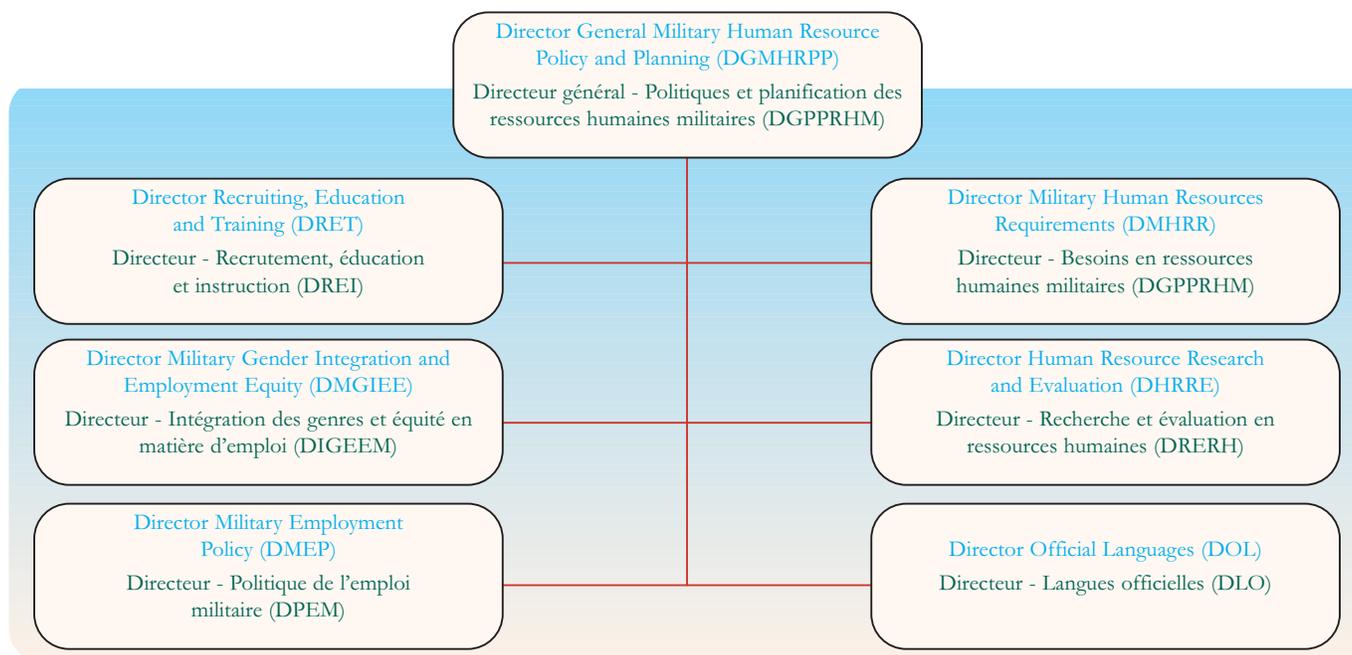
Révision des conditions de service

Les Forces canadiennes révisent présentement leur politique relative aux conditions de service afin qu'elles soient aussi flexibles que ceux des commerces, de l'industrie et des autres ministères, et ce, dans le but d'attirer les jeunes.

La politique relative aux conditions de service contrôle la durée du service et le flot de personnel au sein des FC. Elle tente également de traiter des besoins en matière de sécurité d'emploi en précisant clairement au préalable le nombre minimum d'années de service pour chaque militaire. La politique actuelle a été adoptée dans les années 1970 afin de promouvoir un renouvellement significatif du personnel.

« Ce n'est pas que le modèle actuel soit inefficace ou qu'il n'ait pas été utile », affirme le brigadier-général Terry Hearn du Directeur général – Politiques et planification du personnel militaire. « La réalité, c'est que lorsque nous nous tournons vers l'avenir, certains facteurs significatifs nous forcent à réviser nos conditions de service. »

suite à la page 6 >



The key responsibilities and activities for each directorate are:

- ♦ **DMHRR** — To be the focal point for total force development planning; to develop and coordinate long range human resource planning for the CF; and to develop, oversee and evaluate the CF Military Occupational Structure (MOS).
- ♦ **DMGIEE** — To monitor social and legislative changes, assessing their impact on the CF; and to formulate personnel policies; providing policy, direction and coordination for behavioral science services; and to facilitate the establishment and implementation of a CF employment equity and diversity program, including the full integration of women into the military.
- ♦ **DMEP** — To research, review, develop, monitor and interpret specific policies related to employment of military members; develop policy in support of administrative processes; and provide guidance to command, base and unit support staffs on specific employment policies and procedures for both Regular and Reserve Force components of the CF.
- ♦ **DOL** — To develop and support advice, strategy, monitoring, reporting and policies pertaining to the DND/CF Official Languages Program; provide DND/CF representation to central and external agencies and the Commissioner of Official Languages.
- ♦ **DHRRE** — To maintain a national research capability to provide human resource research support to group, departmental and CF personnel strategic planning, policies and practices as well as to manage a DND-registered data base of selection and performance appraisal information; and assume additional responsibilities as the overall DND/CF coordinator for all research conducted on internal populations.
- ♦ **DRET** — To develop and implement policies with regard to individual training and education of members of the CF.❖

Voici les responsabilités et activités clés pour chaque direction :

- ♦ **DBRHM** — Servir de point de concentration à la planification de la formation pour l'ensemble des forces; élaborer et coordonner la planification à long terme des ressources humaines pour les FC; élaborer, surveiller et évaluer la structure des groupes professionnels militaires (SGPM) des FC.
- ♦ **DIGEEM** — Surveiller les changements sociaux et législatifs, évaluer leurs répercussions sur les FC; formuler des politiques du personnel; fournir la politique, la direction et la coordination aux services des sciences du comportement; favoriser l'établissement et la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi et de diversité des FC, y compris l'intégration complète des femmes dans les forces.
- ♦ **DPEM** — Rechercher, réviser, élaborer, superviser et interpréter des politiques précises liées à l'emploi des militaires; élaborer une politique à l'appui des processus administratifs; et fournir de l'orientation au commandement, au personnel de la base ou de l'unité concernant les politiques et les procédures d'emploi précises pour les deux composantes des Forces canadiennes (FC), à savoir la Force régulière et la Force de réserve.
- ♦ **DLO** — Élaborer et soutenir les conseils, la stratégie, la surveillance, le rapport et les politiques ayant trait au Programme des langues officielles du MDN et des FC; assurer une représentation au sein d'organismes centraux, d'organismes externes et du Commissaire aux langues officielles.
- ♦ **DRERH** — Maintenir une capacité de recherche nationale afin de fournir un soutien de recherche en matière de ressources humaines aux groupes, au personnel du Ministère et au personnel des FC, la planification stratégique, les politiques et les pratiques, et gérer une base de données agréée par le MDN, comprenant des renseignements liés à la sélection et à l'évaluation du rendement; assumer des responsabilités supplémentaires en tant que coordonnateur général du MND et des FC pour tous les études conduites sur les populations internes.
- ♦ **DREI** — Élaborer et mettre en œuvre des politiques concernant les politiques liées à l'instruction et à la formation personnelles des membres des FC.❖

Direction - Besoins en ressources humaines militaires (DBRHM)

La DBRHM intègre les besoins en personnel dans une structure des groupes professionnels militaires (SGPM). Voici un aperçu des projets en cours dans diverses sections.

DBRHM 2

➤ *Le Rapport de situation prévu*

Le Rapport de situation prévu (PSR) donne un aperçu de la situation actuelle du personnel, et c'est le meilleur indice de ce qu'elle sera devenue à la fin des deux prochaines années financières, en tenant compte de la production assignée à partir de la date d'entrée en vigueur.

➤ *Le Document sur l'affectation des tâches de production*

Le Document sur l'affectation des tâches de production ou la Déclaration du rapport sur les exigences de production est en fait une suite abrégée du PSR au cours des années financières ultérieures. Il est produit en se servant du PSR comme point de départ et en projetant ensuite les données sur une période de six années de plus.

➤ *Examens annuels des groupes professionnels militaires des professions de soutien*

Les EAGPM consistent en un examen systématique de l'état de santé d'un groupe professionnel, dans le but de confirmer la production et les taux de conversion des conditions de service. C'est aussi un lieu d'échange où l'on peut discuter des préoccupations liées à la production et aux effectifs propres à une direction en particulier, comme l'examen des buts à long terme du groupe professionnel, les effectifs actuels et prévus, un modèle d'emploi de carrière, les prolongations et d'autres politiques liées à la carrière.

Pour obtenir des renseignements généraux sur le PSR, la production ou d'autres renseignements liés au personnel, la DBRHM entretient un site Web sur intranet, à : http://hr.dwan.dnd.ca/dmhr/engraph/library/index_e.shtm.

➤ *Deuxième examen de la structure des groupes professionnels militaires*

L'examen de la SGPM est un processus qui détermine le nombre optimal des membres du personnel militaire de la Force régulière, par profession et par rang, dont on a besoin afin de répondre aux engagements opérationnels.

L'examen précédent de la SGPM concluait que la Force régulière avait besoin de 65 296 membres. Cependant, le Livre blanc de 1994 avait fixé à la Force régulière un plafond de 60 000 membres, en vigueur à la fin de l'année financière 1998-1999. Il fallait trouver d'autres moyens de combler cette insuffisance. En février 1998, le vice-chef d'état-major de la Défense a ordonné que des études supplémentaires soient menées.

Un ordre supplémentaire a entraîné un examen des structures de la force pour les opérations internationales d'urgence, ainsi que la redéfinition des bases de la SGPM. On a également imposé des plafonds aux

structures opérationnelles. La nouvelle base de la SGPM a été présentée au Comité directeur de la SGPM le 1er juin 1999 et a été approuvée par la suite.

Toutes les phases qui ont été demandées sont maintenant terminées. Cependant, il reste beaucoup de travail à faire en s'appuyant sur la nouvelle base de la SGPM.

DBRHM 3

La DBRHM 3 entretient une SGPM rentable, efficace et viable pour l'ensemble des FC, grâce à l'analyse des tâches et des exigences de chaque profession. Par le biais de sondages, la DBRHM 3 détermine les tâches qui sont exécutées dans un emploi, ainsi que les connaissances exigées des titulaires de ces emplois. Lorsqu'elle analyse les données du sondage, la DBRHM 3 évalue des éléments tels que les effets d'une nouvelle technologie, l'instruction de conversion, la sélection des professions et les modèles de carrière et d'affectation. Toute recommandation faite prendra en considération ce dont une profession particulière a besoin afin d'être mieux préparée à faire face à l'avenir.

Actuellement, la DBRHM 3 mène une analyse de professions (AP) des dix professions de combattant, et elle s'engagera bientôt dans une étude sur le CGPM de la Force aérienne comprenant une série de 500 professions. Certains des projets à venir comprennent une révision du Cadre des instructeurs de cadets et une AP fonctionnelle de l'Instruction individuelle et Éducation (II/Éduc), de façon à permettre aux FC de mieux sélectionner, préparer et former les personnes à ces emplois et (ou) à ces fonctions.

DBRHM 4

La DBRHM 4 conçoit la politique, la méthodologie et les procédures utilisées de l'analyse, de l'élaboration et de la gestion de la SGPM. La section fournit aux cadres supérieurs des Ressources humaines et aux organismes clients des conseils spécialisés sur la SGPM et sur les répercussions de ce système d'exigences d'emploi changeantes, et elle évalue les exigences des AP et d'autres activités de gestion du changement.

L'un des projets de la DBRHM 4, le Projet de reconception et de redéfinition analytique des structures des groupes professionnels militaires, analysera la façon dont les professions sont organisées actuellement et elle recommandera une restructuration qui pourrait signifier des champs de carrière plus larges et un plus grand nombre de possibilités d'emploi. Cela pourrait avoir des répercussions sur chaque membre des forces.

Au cours de la dernière décennie, il y a eu plusieurs examens quantitatifs de la SGPM, la plupart étant liés à la nécessité de réduire les effectifs. Le Projet de reconception et de redéfinition analytique des structures des groupes professionnels militaires représente une révision qualitative, tant de la politique que des groupes professionnels, afin d'assurer que la SGPM permette la meilleure efficacité opérationnelle et la plus grande rentabilité,

suite à la page 4 ➤

Directorate Military Human Resource Requirements (DMHRR)

DMHRR integrates CF personnel requirements into an effective Military Occupational Structure (MOS). Following is a look at the projects ongoing in various sections.

DMHRR 2

➤ *The Projected Status Report*

The Projected Status Report (PSR) is a snapshot of the current personnel situation and a best estimate of where it will be at the end of the next two fiscal years taking into account the tasked production as of the effective date.

➤ *The Production Tasking Document*

The Production Tasking Document or Statement of Production Requirements Report is basically an abbreviated continuation of the PSR over the subsequent fiscal years. It is produced using the PSR as a start point and then projecting the data out a further six years.

➤ *Annual Military Occupation Reviews of Support Occupations*

AMORs are a systematic review of the health of an occupation with the aim of confirming production and Terms of Service (TOS) conversion rates. It is also a forum where branch-specific concerns on production and manning can be discussed, such as a review of the long-term goals of the occupation, current and forecast manning, career employment pattern, extensions and other career policies.

For general information on PSR, production or other information relating to personnel, DMHRR maintains an Intranet web site at: http://hr.dwan.dnd.ca/dmhr/engraph/library/index_e.shtm

➤ *Military Occupational Structure Review II*

The MOS Review is a process that determines the optimum number of Regular Force military personnel, by occupation and rank, required to meet operational commitments.

The previous MOS Review resulted in a Regular Force military requirement of 65,296. However, the 1994 White Paper had set a Regular Force ceiling of 60,000 effective the end of fiscal year 98/99. Alternate means had to be found to meet this shortfall. In February 1998, the VCDS directed that additional studies be conducted.

Following this, force structures were reviewed for international contingency operations, MOS baselines redefined and ceilings imposed on operational structures. The new MOS baseline was presented to the MOS Steering Committee on 1 June 99 and approved.

All directed phases are now complete. However, much work must still be done using the new MOS baseline as a foundation.

DMHRR 3

DMHRR 3 maintains a cost-effective, efficient and viable MOS for the entire CF through analyzing the duties and requirements of each occupation. Through surveys, DMHRR 3 determines the tasks that are performed in a job, as well as what knowledge is required by incumbents in those jobs. When analyzing the survey data, DMHRR 3 assesses such things as the effect of new technology, conversion training, occupational selection, and career and assignment patterns. Any recommendations made will consider what a particular occupation needs to do in order to be better prepared to meet the future.

continued on page 4 ➤

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:
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

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

Graphic Design:
Manon Trépanier

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

Adresser toute correspondance à :
Rédacteur - Bulletin du personnel des Forces canadiennes
Quartier général de la Défense nationale
Édifice MGen 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 :
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

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

Conception graphique :
Manon Trépanier

DBRHM - suite de la page 3 ➤

la flexibilité d'emploi, et qu'elle promouvoit les FC comme choix de carrière pour les Canadiens et les Canadiennes.

Le Projet de reconception et de redéfinition analytique des structures des groupes professionnels militaires a débuté à l'automne 1999 avec les activités de planification du projet. La deuxième phase consistera à examiner toutes les structures des professions et à identifier les recommandations sur les modifications qu'il faut apporter à la SGPM et avoir terminées en 2001. Les recommandations seront évaluées et mises en œuvre en 2005.

DBRHM 5

La DBRHM 5 a pour mandat de gérer et d'administrer le cadre de la Première réserve (CPR) du QGDN, une unité de réserve unique importante qui soutient les responsabilités de la Force de réserve du QGDN. Le CPR est composé d'environ 325 membres. La DBRHM 5 fournit également un soutien administratif aux forces opérationnelles d'appoint et à la réserve en attente, avec environ 65 000 membres.

DBRHM 6

La DBRHM 6 est responsable de la mise sur pied, de la distribution et de la mise en œuvre de la politique de sélection dans les Forces canadiennes. La section est l'autorité de direction (AD), à la fois pour la sélection de recrutement et la sélection en service, et l'autorité de gestion (AG) en ce qui a trait à la formation professionnelle pour les Branches des services de sélection du personnel (S PERS).

La section est également responsable de planifier, de financer et de surveiller la recherche associée aux outils de sélection des FC. La sélection doit être défendable juridiquement, ce qui implique qu'elle doit être basée sur des méthodes scientifiques rigoureuses. À partir de la recherche qui a été menée, la DBRHM 6 doit ensuite mettre en œuvre les directives de la politique associée aux outils généraux, psychologiques et cognitifs utilisés pour la sélection des recrues ou des membres en service qui posent leur candidature aux différents programmes de sélection en service. ❖

Employment Policy

The recently promulgated "Employment Policy Within the Canadian Forces" (released as CANFORGEN 113/99) highlights the CF's commitment to providing each and every one of its members unrestricted employment where a member can contribute to the operational effectiveness of a unit, military occupation or other duty assignment. However, occasions may arise where an employment restriction will be considered where it can be justified as a reasonable limit under Section 1 of the Canadian Charter of Rights And Freedoms or established as a non-discriminatory practice or Bona Fide Occupational Requirement (BFOR) under the Canadian Human Rights Act.

Any employment restriction must satisfy the following conditions:

- the employment of the member must entail a risk:
- to the operational effectiveness of the member or group, or
- to the safety of the member, other members, or the public.
- the risk must be real and must be supported by documented evidence, based on accurate intelligence, and not only opinion, and
- the risk must constitute a substantial threat to operational effectiveness or must represent a significantly greater threat to safety than that inherent in the duty assignment.

Politique de l'emploi

Le document intitulé « Employment Policy Within the Canadian Forces » (Politique de l'emploi dans les Forces canadiennes) (paru sous le nom de CANFORGEN 113/99), distribué récemment, met en lumière l'engagement des FC à fournir de l'emploi sans restriction à chacun de ses membres, là où le membre peut apporter sa contribution à l'efficacité opérationnelle d'une unité, une profession militaire ou une autre assignation de tâche. Cependant, il peut survenir des occasions où une restriction d'emploi sera prise en considération dans les cas où cela peut se justifier en tant que limite raisonnable conformément à l'article 1 de la Charte canadienne des droits et libertés ou en tant qu'exigence professionnelle justifiée conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Toute restriction d'emploi doit remplir les conditions suivantes :

- L'emploi du membre doit présenter un risque :
- pour l'efficacité opérationnelle du membre ou du groupe, ou
- pour la sécurité du membre, des autres membres, ou du public.
- Le risque doit être réel et doit être appuyé d'une preuve documentée basée sur une compréhension précise et non pas seulement sur une opinion.
- Le risque doit représenter une menace importante pour l'efficacité opérationnelle ou doit représenter une menace considérablement plus grande pour la sécurité que celle qui est inhérente à l'assignation de tâche.

DMHRR - continued from page 3 ➤

Currently, DMHRR 3 is conducting an occupational analysis (OA) of the 10 combat arms occupations and will soon embark on a study of the Air Force MOC 500-series occupations. Some of the upcoming projects include a review of the Cadet Instructor Cadre and a functional OA of the Individual Training and Education (IT&E) management function in order to enable the CF to better select, prepare and develop individuals for both of these jobs and/or functions.

DMHRR 4

DMHRR 4 designs policy, methodology and procedures used for the analysis, development, and management of the MOS. The section provides specialist advice to senior HR managers and client agencies on the MOS and the impact on that system of changing job requirements, and assesses the requirements for OAs and other change management activities.

One of DMHRR 4's projects, the Military Occupational Structure Analysis Redesign and Tailoring (MOSART) Project, will analyze how occupations are currently organized and will recommend a restructuring which could mean broader career fields and more employment opportunities. This could potentially impact every member of the forces.

In the last decade, there have been several quantitative reviews of the MOS, mostly related to the requirement to downsize. MOSART represents a qualitative review of both policy and occupational groupings, to ensure that the MOS allows for optimum operational and cost effectiveness, employment flexibility, and that it promotes the CF as a career of choice for Canadians.

MOSART began in fall 1999 with project planning activities. The second phase will consist of a review of all occupations' structures and the identification of recommendations for changes to the MOS, to be completed by 2001. The recommendations will be evaluated and implemented by 2005.

DMHRR 5

The mandate of DMHRR 5 is to manage and administer the NDHQ Primary Reserve List (PRL), a unique primary reserve unit which supports NDHQ Reserve Force responsibilities. The PRL is made up of approximately 325 members. DMHRR 5 also provides administrative support to the Ready Reserve and the Holding Reserve, with approximately 65,000 members.

DMHRR 6

DMHRR 6 is responsible for the establishment, dissemination and implementation of selection policy in the Canadian Forces. The section is the directing authority (DA) for both recruiting and in-service selection and the managing authority (MA) for professional training for the Personnel Selection (PSel) Branch.

The section is also responsible for planning, funding, and overseeing research associated with CF selection tools. Selection must be legally defensible, which implies that it must be based on rigorous scientific methods. From the research conducted, DMHRR 6 must then implement policy directives associated with the general, psychological and cognitive tools used for the selection of recruits or service members applying to the different in-service selection programs.❖



The Human Rights Plan

The ADM (HR-Mil) Group/Directorate of Military Gender Integration and Employment Equity (DMGIEE) is examining, over the long term, the effect of recent legislative and judicial human rights decisions on CF personnel and related policies.

There is an increasing volume of work looming on the horizon with respect to these human rights issues, as a long list of discrete policy concerns continue to arise out of court and human rights tribunal decisions. Some of these cases have involved the CF and some have not, but the impact nevertheless reaches beyond the particulars of the case. There is a need to identify these discrete issues and address them in a systematic way.

Under the CF Human Rights Plan, the CF will maintain a current and evolving plan to mitigate the impact of known and anticipated changes to social policy legislation and related higher court decisions on the development, implementation and monitoring of CF employment and career policies.



Le Plan des droits de la personne

Le SMA (RH-Mil) - Direction de l'intégration des genres et de l'équité en matière d'emploi (DIGEEM) étudie les conséquences à long terme sur le personnel des FC des décisions législatives et judiciaires récentes en matière des droits de la personne et des politiques qui y sont liées.

Au moment où une longue liste de problèmes politiques discrets continuent à émerger des décisions de la cour et du tribunal des droits de la personne, il y a un volume de travail de plus en plus important qui se pointe à l'horizon au sujet de ces questions liées aux droits de la personne. Certains de ces procès ont impliqué les FC et d'autres non, mais les répercussions vont au-delà des détails du procès particulier. Il faut déterminer ces questions discrètes et les aborder d'une façon systématique.

Dans le cadre du Plan des droits de la personne des FC, les FC entretiendront un plan actuel et un plan en évolution, afin d'atténuer les répercussions des changements connus et anticipés apportés à la législation de la politique sociale et des décisions de la cour supérieure qui y sont liées sur l'élaboration, la mise en œuvre et la surveillance des politiques d'emploi et de carrière des FC.

Directorate of Military Gender Integration and Employment Equity (DMGIEE)

Question: The concepts of diversity and employment equity are being mentioned more and more in the Department. What's the difference?

Answer: There is a lot of confusion out there when you talk about these two topics, and confusion leads to misunderstanding.

Diversity is difference and, unless you have been living in a box or are part of a population of clones, you have been experiencing diversity since the day you were born. As a baby, visual clues, smells and different sounds allowed you to distinguish between your mother and father. The focus on difference is still with us in our adult lives - who we associate with and who we work with. It should be a strength, but if ignored, it can be a weakness. Which it is to you depends on how you deal with it.

In the Canadian Forces, the emphasis on teamwork permeates everything we do. Good leaders know their people, their strengths and weaknesses, likes and dislikes and will use these traits to their advantage in building a team to accomplish the goal. Failure to appreciate diversity is to ignore the importance of teamwork.

With the shift in the composition of the Canadian workforce from which the CF draws its people, diversity in the CF is increasing. To continue to build teamwork in this time of change, leaders are not required to do anything different, just deepen their understanding of the people they depend upon.

Employment equity is fundamentally different from diversity and is driven by the Canadian Employment Equity Act. In other words, rather than a practice, EE is law. The Act targets women, aboriginal peoples, visible minorities and persons with disabilities - persons who have been historically disadvantaged by employment policies and practices. The Act contains two main themes. The first is that a person should only be hired if they are qualified to do the job and the second that job standards must reflect what you expect your people to do. The Act requires an employer, like the CF, to look inwards to identify "who's there," look outside into the Canadian workforce to determine who's qualified and interested and reconcile the two representation rates. If the rates are approximately equal, no action is required. If not, the Act requires investigation of the causes and corrective action, if appropriate, to be taken. That does not mean lowering standards or the use of quotas. That's unfair to the individual, the CF and future team members who must depend on that person to be able to do the job. ❖

Directeur - Intégration des genres et équité en matière d'emploi (DIGEEM)

Question : On parle de plus en plus au sein du Ministère de la diversité et de l'équité en matière d'emploi. Quelle différence existe-t-il entre ces deux concepts?

Réponse : Ces sujets portent souvent à confusion, ce qui mène à l'incompréhension.

Qui dit diversité, dit différence. À moins que vous ne viviez dans un espace clos ou au sein d'une population de clones, vous côtoyez la diversité depuis votre naissance. En bas âge, la différence entre les indices visuels, les odeurs et les sons vous ont permis de distinguer votre mère de votre père. Cette perception des choses persiste à l'âge adulte et influe sur le choix des personnes que nous fréquentons et avec qui nous travaillons. En soi, c'est une force qui, si elle n'est pas utilisée, peut devenir une faiblesse. Ce qu'elle est pour vous dépend de ce que vous en faites.

Au sein des Forces canadiennes, le travail d'équipe fait partie intégrante de toutes nos activités. Les bons leaders connaissent leurs subalternes, leurs forces et leurs faiblesses, leurs préférences et leurs aversions. Ils utiliseront ces traits de caractère à leur avantage dans le but de former une équipe qui pourra atteindre l'objectif visé. Ne pas reconnaître la diversité, c'est ignorer l'importance du travail d'équipe.

Les changements qui s'opèrent au sein de la population active canadienne, bassin duquel les FC puisent leurs recrues, font que la diversité s'accroît au sein des FC. S'ils veulent continuer de promouvoir le concept du travail d'équipe dans un contexte changeant, les leaders ne doivent pas changer leur façon de faire mais plutôt approfondir leur compréhension des humains dont ils dépendent.

Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, ce concept est fondamentalement différent de celui de la diversité en ce qu'il est régi par la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada. En d'autres mots, le concept d'équité en matière d'emploi n'est pas une façon de faire, c'est une loi. La Loi cible les femmes, les peuples autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées, groupes que les politiques et pratiques d'emploi ont historiquement désavantagés. La Loi comporte deux grands thèmes. En premier lieu, elle énonce qu'une personne ne devrait être embauchée qu'en vertu de ses compétences et, en deuxième lieu, que les normes de travail doivent être conformes aux tâches que vous voulez confier à vos employés. En vertu de la Loi, un employeur, par exemple les FC, doit examiner si les compétences désirées existent au sein de son propre effectif, il doit aller à l'extérieur et ratifier la population active afin d'identifier les candidats qualifiés et intéressés et par la suite, il doit faire concorder les deux taux de représentation. Dans l'éventualité où les deux taux seraient à peu près égaux, aucune mesure de redressement n'est requise. Si tel n'est pas le cas, la Loi stipule que l'on doit procéder à des recherches portant sur les causes et prendre des mesures correctives, s'il est approprié de le faire. Cela ne signifie pas qu'il faille abaisser les normes d'évaluation ou de productivité. Cette façon de faire serait injuste envers les individus, envers les FC et envers les futurs membres des équipes qui doivent pouvoir compter sur ces personnes afin d'être en mesure d'accomplir le travail requis. ❖

Directorate of Military Employment Policy (DMEP)

DMEP (formerly Directorate of Policy Analysis and Development) is responsible to develop new or modify existing policy within the CF. This involves, but is not limited to: retention of personnel eligible for release on medical grounds; personnel evaluation reports; consent for liability to serve; the Canadian Forces Drug Control Program; misuse of alcohol; sexual misconduct; Regular Force compassionate status and posting; posting policy on tour lengths for members at fixed-tour and non-fixed tour units; recorded warning and counselling and probation; Canadian citizenship for children born outside Canada; pregnancy; and conditions governing the award or deferral of incentive pay. Major ongoing projects are described below.

[continued on page 6 >](#)

Direction de la politique de l'emploi militaire (DPEM)

Le DPEM (anciennement la Direction - Analyse et développement des politiques) a la responsabilité d'élaborer une nouvelle politique ou de modifier la politique existante au sein des FC. Cela implique, sans s'y limiter, la rétention du personnel admissible à une libération pour des raisons médicales; des rapports d'appréciation du personnel; le consentement à prendre la responsabilité du service; le Programme des Forces canadiennes sur le contrôle des drogues; l'abus d'alcool; l'inconduite sexuelle; la situation et l'affectation de la Force régulière pour raisons familiales; la politique d'affectation concernant la durée de la période de service pour les membres se trouvant dans des unités dont la période de service est fixe ou non; les avertissements écrits, le counselling, et la formation; la

[suite à la page 6 >](#)

Focusing of Reserve employment

Reservists of every stripe are being called upon more than ever to assist and augment the Regular Force. Increasingly, the employment of Reservists is now done in a "Total Force" context of some sort. Reservists are working everywhere alongside their Regular Force confreres.

The traditional image of part-time reservists, who "in their real life" work or go to school full time, shows up for a training session on a weekday evening or weekend and train full time for a few weeks in the summer appears to be fading. Being a reservist is rapidly becoming much less a "hobby" and much more of a "job."

Managing and administering reservists has not kept up with this reality, however. As a result of increasing pressure on the Regular Force, the Reserve Force Employment Project has been established to examine all aspects of contemporary Reserve employment under three main themes:

- > Reserve liability: Validating and developing policies to enhance the predictability that reservists, as members of the Total Force, will be available in sufficient numbers, with adequate skills and a clear understanding of their moral commitment to participate in Total Force missions.
- > Reserve employment: During the natural course of expansion and contraction of the CF, policies must enhance the ability and mobility of reservists to move

between part-time and full-time employment. This inherent mobility must be timely, seamless and streamlined—it must be simplified.

- > Reserve management and training: Making the reserve component of the CF an attractive employment choice for Canadians via centrally developed and managed policies that reflect the importance of reserve service and foster sound recruitment, training, personal development and retention practices.

The project, which will be conducted in three phases over the next two years, has been mandated to examine all employment differences between regular and reserve components of the CF. Reserve employment policies will be changed, as necessary, to enhance the ability of the Total Force to achieve its mission. The approved changes will be incorporated into a new-and long overdue-CF Reserve Administration Manual.

Enthusiasm for such a project has been building for several years as the CF maximizes the use of all available resources to meet the international and domestic challenges of the 21st century. Look for more updates and news as the project progresses. ❖

citoyenneté canadienne pour les enfants nés à l'étranger; la grossesse; et les conditions qui prévalent à l'attribution ou au report d'une prime d'encouragement. Les principaux projets en cours sont décrits ci-dessous.

Attirer l'attention d'emploi de la Force de la réserve

Les réservistes de chaque grade sont appelés plus que jamais à assister et à augmenter la Force régulière. De plus en plus, l'emploi des réservistes se fait maintenant dans un certain contexte de « force totale ». Les réservistes travaillent partout aux côtés de leurs confrères de la Force régulière.

L'image traditionnelle des réservistes à temps partiel, qui « dans leur vraie vie » travaillent ou vont à l'école à temps plein, se présentent à une séance d'instruction un soir par semaine ou pendant la fin de semaine et qui s'entraînent à temps plein pendant quelques semaines au cours d'été, semble disparaître. Et le fait d'être un ou une réserviste est rapidement en train de devenir beaucoup moins un « loisir » qu'un « travail ».

Cependant, la gestion et l'administration des réservistes ne se sont pas maintenues au niveau de cette réalité. Par suite de la pression croissante qui pèse sur la Force régulière, le Projet d'emploi pour les réservistes a été mis sur pied afin d'examiner, sous trois grands thèmes, tous les aspects de l'emploi contemporain de la Force de réserve :

- > Responsabilité de la Force de réserve : Valider et élaborer des politiques afin d'améliorer la prévisibilité et que les réservistes, en tant que membres de la Force totale, soient disponibles en nombre suffisant, qu'ils soient dotés des compétences appropriées et qu'ils aient une compréhension claire de leur engagement moral afin de participer aux missions de la Force totale.
- > Emploi de la Force de la réserve : Pendant le cours naturel d'expansion et de contraction des FC, les politiques doivent servir à améliorer la capacité et la mobilité des réservistes afin qu'ils puissent passer de l'emploi à temps

partiel à l'emploi à temps plein. Cette mobilité inhérente doit se faire de façon opportune, homogène et rationalisée - elle doit être simplifiée.

- > Gestion et instruction d'une carrière dans la Force de réserve : Faire de la composante de réserve des FC un choix d'emploi attirant pour les Canadiennes et les Canadiens, au moyen de politiques élaborées et gérées de façon centralisée, politiques qui reflètent l'importance du service à la Force de réserve et favoriser un recrutement, une instruction, un perfectionnement professionnel et des pratiques solides de maintien de l'effectif.

Le projet, qui sera mené en trois phases au cours des deux prochaines années, a reçu le mandat d'examiner toutes les différences d'emploi entre les composantes de la Force régulière et de la Force de réserve des FC. Les politiques d'emploi de la Force de réserve seront modifiées, si nécessaire, afin d'améliorer la capacité de la Force totale et afin qu'elle accomplisse sa mission. Les modifications approuvées seront intégrées à un nouveau Manuel d'administration de la réserve, qui se fait attendre depuis longtemps.

L'enthousiasme pour un tel projet va en grandissant depuis plusieurs années, les FC maximisant l'utilisation de toutes les ressources disponibles afin de relever les défis du XXIe siècle à l'échelle nationale et internationale. Consultez les mises à jour et les nouvelles au fur et à mesure que le projet progresse. ❖

They are far more educated than before, and the technical skills they have make them greatly in demand by both industry and government."

Because of the demand, young Canadians no longer need or want elongated engagement periods. "Mobility is probably more important for them." But, BGen Hearn said, "the way it is now, there's far too much rigidity in the system.

"We have to move to get into the 21st Century with respect to terms of service arrangements to make us more competitive."

The goal is to have a plan of implementation ready by 2002. "We realize that if we elongate this, it will be overtaken by events and we will be behind."

Implementation of a flexible career policy that will be good at least up until 2020 will probably take one or two years, he said. Current serving members will be grandfathered so that no one is penalized, and as solutions to persistent problems present themselves, "we will make those recommendations." ❖

Selon lui, la démographie et la concurrence avec le marché du travail sont les deux facteurs les plus importants. « Nous sommes conscients que la concurrence est féroce pour attirer les jeunes Canadiens qui étudient présentement aux niveaux secondaire ou universitaire. Ils sont beaucoup plus instruits qu'autrefois, et leurs aptitudes techniques font en sorte qu'ils sont très en demande auprès de l'industrie et du gouvernement. »

En raison de cette forte demande, les jeunes Canadiens ne désirent plus des périodes d'engagement prolongés. « Ce qui compte pour eux, c'est la mobilité. » Mais, comme l'indique le bgén Hearn, « le système actuel est beaucoup trop rigide ».

« Nous devons nous tourner vers le XXIe siècle en ce qui a trait aux termes de service afin de nous mesurer à la concurrence. »

Les FC ont l'intention de mettre en oeuvre un plan d'exécution d'ici 2002. « Nous savons que si le processus traîne, il sera pris de vitesse et nous prendrons du retard. »

Le bgén Hearn croit qu'il faudra un an ou deux pour mettre en oeuvre une politique de carrière flexible qui sera valide au moins jusqu'en 2020. Les militaires actifs en seront exclus afin d'éviter tout traitement défavorable. Pour ce qui est des solutions présentées dans le but de remédier aux problèmes persistants, « nous apporterons les recommandations qui s'imposent ». ❖



Welcome to the Directorate of Official Languages

During the 70s and 80s, the primary focus of the Directorate of Official Languages (DOL) was to implement the Official Languages Act. Since the early 90s, DOL has concentrated on strategic matters and developing and maintaining official languages (OL) policy. DOL also spends more of its time providing advice and expertise to managers and senior officials within the department. In addition to monitoring and evaluating the OL Program, DOL is currently working on a number of projects, including:

Defence Administrative Orders and Directives (DAODs)

The majority of OL policies were formerly housed in various documents, such as policy manuals, CFAOs and CPAOs. These policies have since been rewritten and will eventually be incorporated into DAODs. Final approvals are being obtained to put into force the following new DAODs on official languages: "Communication with & Service to the Public" (DAOD 5039-1), "Language of Work" (DAOD 5039-2), and "Equitable Participation" (DAOD 5039-3). DAODs on "Internet/Intranet and OL", "Language Requirements of Positions", and "Services to Families of Military Members" are also in the works.

OL complaints

There are approximately 30 complaints from the Office of the Commissioner of Official Languages that are still active and staff members are coordinating the resolution of several internal complaints. Complaints range anywhere from allegations of unequal opportunities for advancement to lack of training in both official languages.

OL awareness

Defence's corporate OL newsletter, the OL Express, educates personnel on the OL program and informs them of their linguistic rights and responsibilities. In its fourth year, the OL Express is now published quarterly as an insert within the Maple Leaf newspaper. To complement this print medium, DOL also maintains an Intranet site (hr.dwan.dnd.ca/dol) which provides one-stop access to up-to-date and authoritative information on OL.

Our latest awareness initiative is a laminated poster of the Fathers of Confederation, which is designed to drive home the fundamental right of all CF members and DND employees to use the official language of their choice during meetings. Co-sponsored by ADM(HR-Mil) and ADM(HR-Civ), this initiative seeks to encourage the use of English and French at work.

OL model review

If you've been with the department a few years, you may have come across the terms bilingual unit (BU), English language Unit (ELU), and French language unit (FLU). These unit designations stem from an OL model which was created in 1972 to permit DND and the CF to operate in English and in French, while allowing most personnel to enjoy a career in their first official language.

Since 1972, however, the number of BUs has grown, and it now appears the CF may not have the right number of bilingual positions.

The OL model review will analyse the impact of bringing unit language designations in line with the "geographic boundaries" established in the Official Languages Act (OLA), while respecting operational requirements. ❖

Bienvenue à la Direction des langues officielles

Au cours des années 1970 et 1980, le but premier de la Direction - Langues officielle (DLO) était de mettre en application la Loi sur les langues officielles. Depuis le début des années 1990, la DLO s'est concentrée sur des éléments stratégiques et sur l'élaboration et la conservation de la politique des langues officielles. La DLO consacre aussi plus de temps à fournir des conseils et de l'expertise aux gestionnaires et aux cadres supérieurs au sein du Ministère. En plus de superviser et d'évaluer le Programme des langues officielles, les membres du personnel de la DLO travaillent actuellement à certains projets comprenant :

Les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD)

La majorité des politiques sur les langues officielles étaient d'abord contenues dans divers documents comme les manuels des politiques et les OAFD et les OAPC. Ces politiques ont été réécrites depuis, et elles seront éventuellement intégrées aux DOAD. Nous en sommes à obtenir des approbations finales afin de mettre en vigueur les nouveaux DOAD suivants sur les langues officielles : « Communication et service au public » (DOAD 5039-1), « Langue de travail » (DOAD 5039-2) et « Participation équitable » (DOAD 5039-3). Des DOAD sur « Internet/Intranet et les langues officielles », les « Exigences linguistiques des postes » et les « Services aux familles des militaires » sont présentement en élaboration.

Plaintes liées aux langues officielles

Il y a environ 30 plaintes en provenance du Commissariat aux langues officielles qui sont encore actives. De plus, les membres du personnel coordonnent la résolution de plusieurs plaintes internes. Les plaintes vont des allégations d'inégalité d'accès à l'avancement jusqu'au manque d'instruction dans les deux langues officielles.

Sensibilisation aux langues officielles

Le bulletin ministériel des langues officielles de la Défense, L'Express des LO, renseigne les membres du personnel sur le Programme des langues officielles et les informe de

leurs droits et responsabilités linguistiques. Dans sa quatrième année, L'Express des LO est maintenant publié tous les trois mois comme encart dans La Feuille d'érable. Afin de compléter ce véhicule d'information imprimé, la Direction des langues officielles maintient aussi un site intranet (hr.dwan.dnd.ca/dol) qui fournit un accès direct à des renseignements à jour qui font autorité en matière de langues officielles.

Notre dernière initiative de sensibilisation est une affiche laminée représentant les Pères de la Confédération, qui est conçue pour rappeler à tous les membres des FC et tous les employé(e)s du MDN leur droit fondamental à utiliser la langue officielle de leur choix pendant les réunions. Coparrainé par le SMA(RH-Mil) et le SMA(RH-Civ), cette initiative cherche à encourager l'emploi de l'anglais et du français au travail.

Analyse du modèle des langues officielles

Si vous vous trouvez au Ministère depuis quelques années, vous avez peut-être rencontré les termes unité bilingue (UB), unité de langue anglaise (ULA) et unité de langue française (ULF). Ces désignations d'unité découlent d'un modèle des langues officielles qui avait été créé en 1972, dans le but premier de permettre au MDN et aux FC de fonctionner en anglais et en français, tout en permettant au plus grand nombre possible de membres du personnel de jouir d'une carrière dans la langue officielle de leur choix.

Depuis 1972, cependant, le nombre des UB s'est multiplié et il semble maintenant que les FC n'ont peut-être pas le nombre approprié de postes bilingues.

La révision du modèle des langues officielles analysera les répercussions qu'entraînera l'ajustement de la désignation linguistique des unités aux « frontières géographiques » établies par la Loi sur les langues officielles (LLO), tout en respectant les exigences opérationnelles. ❖

Directorate of Human Resources Research and Evaluation

Ever wonder who dreams up all those questionnaires you complete and why you're being asked to complete them? We are the Directorate of Human Resources Research and Evaluation (DHRRE), dedicated to conducting research into people issues. We spend our days trying to figure out what you think about the CF so that the policy makers can draft fair policies that keep you happy and productive.

We are working on or have just completed the following projects:

The stress of being deployed

The Human Dimensions of Operations project attempts to capture deployment experiences and provide advice to policy-makers and commanders. Data has been collected since 1996.

Quality of Life of Members and Their Families

At the request of Quality of Life Project members, the DHRRE will conduct a survey in April 2000 to measure the quality of life of members and their families and members' satisfaction with recent policy changes affecting their quality of life. The results of this survey should be available in fall 2000.

Satisfaction of Members and Their Families with Services Offered by CFPSA

CFPSA has asked the DHRRE to conduct a survey to measure the satisfaction of members and their families with services offered by the Agency. A number of CF members and their families had been asked to complete a

survey in March 2000, and results should be known around July 2000.

Harassment in the Regular Force, Reserve Force and civilian populations

The Social Policy section recently completed research on harassment of CF and civilian personnel and the reports are now available on the Internet. To access the reports, go to the D-Net site and then to the ADM Human Resources (Military) link.

Attitudes toward Volunteering for Submarine Service and the Employment of Women in Submarines

This project was completed in the summer of 1999 and the final report has not yet been released by the Navy. The Navy expects to release the results of the research sometime in the near future.

Managing Change in DND

The final report of the D2000 project has just been released. The report, which can be found on the D-Net Internet site, indicates that attitudes of personnel had improved since 1995 in several key areas.

Ethical attitudes in the CF and DND

This research looked at the ethical attitudes of CF and DND members and also the ethical "climate" which currently exists in CF and DND units. The project should be published by late spring 2000

The Mixed-Gender Opinion Questionnaire

This project found that, generally, CF members support the employment of women in all environments and roles and endorse policies and programmes promoting gender integration.

continued on page 9 >

Direction de la Recherche et de l'évaluation en ressources humaines

Vous êtes-vous déjà demandé(e) qui imagine tous ces questionnaires que vous remplissez et pourquoi on vous demande de les remplir? Nous sommes la Direction de la Recherche et de l'évaluation en ressources humaines (DRERH), chargée de mener des recherches sur des questions liées aux gens. Nous passons nos journées à essayer d'imaginer ce que vous pensez des FC, de façon à ce que les décideurs puissent ébaucher des politiques justes qui vous garderont heureux et productifs.

Nous travaillons aux projets suivants, ou nous venons juste de les compléter :

Le stress d'être déployé(e)

Le *Projet sur les dimensions humaines des opérations* tente de saisir les expériences de déploiement et de fournir des conseils aux décideurs et aux commandants. Nous recueillons des données depuis 1996.

Qualité de vie des militaires et de leurs familles

Le DRERH, à la demande des membres du *Projet sur la Qualité de vie*, va donc procéder à un sondage au mois d'avril 2000 afin de mesurer la qualité de vie des militaires et des membres de leurs familles et la satisfaction des militaires avec les récents changements au niveau des politiques affectant leur qualité de vie. Les résultats de ce sondage devraient être disponibles à l'automne 2000.

Satisfaction des militaires et de leurs familles des services offerts par l'ASPFC

L'ASPFC a demandé au DRERH d'effectuer un sondage afin de mesurer la satisfaction des militaires et de leurs familles avec les services offerts par l'agence. Plusieurs membres des FC et leurs familles seront appelés à remplir un sondage au cours du mois de mars 2000 et les résultats devraient être connus vers le mois de juillet 2000.

Le harcèlement dans la Force régulière, la Force de réserve et les populations civiles

La section de la politique sociale a récemment complété une recherche sur le harcèlement du personnel des FC et du personnel civil et les rapports sont maintenant disponibles sur Internet. Pour avoir accès aux rapports, allez au site D-Net, puis cliquez sur le lien du sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires).

La mentalité envers le fait de se porter volontaire pour le service à bord de sous-marins et l'emploi des femmes à bord de sous-marins

Ce projet a été complété à l'été 1999 et la Marine n'a pas encore publié le rapport final. La Marine s'attend à publier les résultats de la recherche dans un avenir rapproché.

Gérer le changement au MDN

Le rapport final du projet D2000 vient d'être publié. Le rapport, que l'on peut trouver sur le site Internet du D-Net, montre que les attitudes du personnel se sont améliorées depuis 1995 dans plusieurs domaines clés.

La mentalité relative à l'éthique dans les FC et au MDN

Ce projet devrait être publié vers la fin du printemps 2000. Cette recherche a examiné la mentalité relative à l'éthique dans les FC et auprès des membres du personnel du MDN, et aussi le « climat » éthique qui règne actuellement dans les unités des FC et du MDN.

Le sondage d'opinion sur l'emploi des hommes et des femmes

Ce projet a permis de découvrir qu'en général, les membres des FC soutiennent l'emploi des femmes dans tous les milieux et dans tous les rôles, et qu'ils souscrivent aux politiques et aux programmes favorisant l'intégration des hommes et des femmes.

Sondage sur les familles des FC

Ce premier sondage visant à appuyer une indemnité régionale de vie chère a été distribué au printemps dernier dans La Feuille d'érable et a été conçu en vue de recueillir des renseignements sur l'emploi des conjoint(e)s.

suite à la page 9 >

Distance Training and Education

For several years, the Canadian Forces have examined various options for implementing some form of Distance Training and Education (DT&E) model to take advantage of the potential benefits offered by emerging technologies.

The CF is currently re-examining the issue for several reasons. The impact of technology is a major driver. For the first time, it is becoming truly affordable, powerful enough to handle requirements and user-friendly enough to permit its use by personnel with limited computing skills. Some of this renewed interest also stems from potential cost savings for our training programs.

However, a new major driver is the quality of life of our sailors, soldiers and airmen and airwomen. Our goal is to meet the requirements of the mandated continuous learning model while reducing the time away on course for our personnel. Distributing learning materials to units and/or unit co-located learning centres should permit schools and training centres to focus on teaching the practical aspects of the job requirements, reducing "in-school/on campus" training. Limiting this time away should help to improve the quality of life for our members and their families.

The final outcome of our deliberations will have a significant impact on our training programs and the serving member.

Formation et éducation à distance

Depuis plusieurs années, les Forces canadiennes examinent diverses options afin de mettre en œuvre sous une forme quelconque un modèle de formation et d'éducation à distance, afin de tirer profit des avantages potentiels offerts par les nouvelles technologies.

Les FC réexaminent actuellement la question pour plusieurs raisons. Les répercussions de la technologie constituent une raison importante. Pour la première fois, elle devient vraiment accessible, assez puissante pour gérer les besoins et assez conviviale pour permettre au personnel possédant peu de connaissances en informatique de s'en servir. Une part de cet intérêt renouvelé découle aussi de l'économie potentielle au chapitre de nos programmes de formation.

Cependant, la qualité de vie de nos marins, de nos soldats et de nos aviateurs et aviatrices représente une nouvelle motivation importante. Notre but est de répondre aux exigences d'un modèle d'apprentissage continu mandaté, tout en réduisant la période au cours de laquelle notre personnel suivra des cours à l'extérieur. La distribution de matériel d'apprentissage aux unités et aux centres d'apprentissage situés près des unités devrait permettre aux écoles et aux centres de formation de cibler les aspects pratiques des exigences professionnelles, réduisant ainsi la formation « en classe ou sur le campus ». Le fait de limiter le temps passé à l'extérieur devrait améliorer la qualité de vie de nos membres et de leurs familles.

Les résultats finaux de nos discussions auront des répercussions significatives sur nos programmes de formation et sur le membre en service.

CF household survey

This first survey aimed at supporting a regional cost of living allowance was distributed last spring in the Maple Leaf and was designed to gather financial and spousal employment information.

Single-friendly personnel policy

While the family has received a fair amount of attention recently, there has also been a focus on the needs of single CF personnel. This research, which will be published in spring 2000, examines the issues of single personnel, such as LTA for single parents and the support members receive on deployment.

Impact of raising the education required on enrollment to Grade 12 for NCMs

The results of this project investigating the impact of raising the minimal education level required for CF enrollment to Grade 12 have just been released. The findings indicate that some groups will not be affected at all while

others, such as aboriginals, might be negatively affected.

Diversity in the CF

Currently, we are awaiting the results of a project initiated in the fall of 1999 in which CF members were asked to respond to a questionnaire on several diversity issues. The results are expected by late spring or early summer 2000.

Good, better, best: personnel selection in the CF

With today's increasing rate of technological change and shrinking pool of potential applicants for the CF the old adage "selecting the right person, for the right job, at the right time" has never been more challenging. To counter these challenges the selection section is constantly examining and developing methods for improving both initial and in-service selection. ❖

Politique soucieuse des célibataires en matière des membres du personnel

Alors que la famille a reçu une certaine attention récemment, on s'est également penché sur les besoins des membres célibataires du personnel des FC. Cette recherche, qui sera publiée au printemps 2000, étudie les questions qui touchent les membres célibataires du personnel, comme l'aide au déplacement dans le cadre d'un congé pour les parents célibataires et le soutien que les membres reçoivent lors d'un déploiement.

Répercussions de la hausse du niveau de scolarité exigeant désormais une 12e année pour les militaires du rang (MR) au moment de l'enrôlement

Les résultats de ce projet examinant les répercussions de la hausse à la 12e année du niveau minimal de scolarité requis pour s'enrôler dans les FC viennent d'être publiés.

La diversité dans les FC

Actuellement, nous attendons les résultats d'un projet entrepris à l'automne 1999 dans lequel on a demandé à des membres des FC de répondre à un questionnaire portant sur plusieurs questions relatives à la diversité. Les résultats sont attendus vers la fin du printemps ou au début de l'été 2000.

Bon, meilleur, le meilleur : la sélection des membres du personnel dans les FC

Avec le rythme croissant des changements technologiques et le bassin de candidats potentiels des FC qui diminue, le vieux dicton :

« choisir la bonne personne, pour le bon emploi au bon moment », n'a jamais posé un plus grand défi. Afin de relever ces défis, la section de la sélection examine et élabore constamment des méthodes qui permettent d'améliorer à la fois la sélection initiale et la sélection en cours d'emploi. ❖

Question Corner ♦ ♦ ♦ Coin des questions**Director Recruiting Education and Training (DRET) on Education upgrading**

Question: What support is available to Regular Force officers who don't already have an undergraduate degree, as recommended by the MND?

Answer: Increased resources, incentives, cost reimbursement and institutional support have been provided to strongly encourage education upgrading for Regular Force officers. Approximately 60 officers a year will be able to attend a Canadian university or the Canadian Forces Military College as full-time students under the new plan. Officers who can only work toward an initial baccalaureate on a part-time basis will have 100 per cent of the cost of tuition, registration, books, instruments and other expenses reimbursed.

Question: Is there a ceiling on the amount that may be reimbursed to a member pursuing a bachelors degree?

Answer: There is no limit, so long as the officer does not currently have an undergraduate degree.

Question: CANFORGEN 060/99 states that: "to qualify for reimbursement at 100 per cent, the officer must be serving in the regular force and have completed the basic officer training course." The question is, would a person

commissioned from the ranks who has not been through the complete BOTC process be eligible to claim for education upgrading? CFRs normally do not complete the full BOTC.

Answer: There was no intention to exclude CFRs from education upgrading. In the case of CFRs, the requirement to have completed the basic officer training course is interpreted to mean "or its equivalent."

Question: Given the 100 per cent reimbursement of tuition to Regular Force officers taking initial baccalaureate degree courses, are there plans to increase the percentage of reimbursement for NCMs?

Answer: Yes. To meet the spirit of SCONDVA recommendation 83 that access to higher learning not be limited to higher-ups, the Directorate of Recruiting, Education and Training has initiated a study that will recommend increasing the percentage of tuition to be reimbursed to all CF members, including NCMs.

Question: What about those who are already enrolled in a correspondence course leading to a baccalaureate degree? Can they claim reimbursement after 1 Sept 99?

Answer: Regrettably, no. One of the conditions for reimbursement is that the officer must successfully complete an undergraduate degree credit course, started after 1 Sept 99, offered by a

Directeur - Recrutement, éducation et instruction (DREI) - La poursuite des études

Question : Quel est le soutien offert aux officiers de la Force régulière qui n'ont pas de baccalauréat, tel que recommandé par le MDN?

Réponse : Les officiers de la Force régulière sont fortement encouragés à poursuivre leurs études. Les FC se chargent de leur fournir un plus grand nombre de ressources, des incitatifs, de leur rembourser les frais occasionnés et de leur fournir le soutien institutionnel. Environ 60 officiers par année pourront fréquenter une université canadienne ou le Collège militaire royal des Forces canadiennes en tant qu'étudiant à temps plein dans le cadre du nouveau plan. Afin d'aider les officiers qui ne pourraient travailler qu'à temps partiel en vue d'un premier baccalauréat, des fonds ont été mis à leur disposition en vue de rembourser complètement les frais de scolarité, les droits d'inscription, les livres, les instruments de travail et les autres dépenses.

Question : Y a-t-il un plafond au montant qui pourrait être remboursé à un membre qui poursuit des études de baccalauréat?

Réponse : Il n'y a pas de limite, dans la mesure où l'officier ne détient pas de diplôme de premier cycle actuellement.

Question : CANFORGEN 06/99 déclare que : « pour avoir droit à un remboursement complet, l'officier doit servir dans la Force régulière et avoir terminé le cours élémentaire d'officier (CEO) ». La question qui se pose est la suivante : une personne nommée à un

commandement à partir des rangs, qui n'est pas passée par tout le processus du CEO, serait-elle admissible de demander un remboursement en vue de la mise à jour de ses études? Normalement, les commissionnés du rang (CDR) ne complètent pas tout le CEO.

Réponse : Nous n'avions pas l'intention d'empêcher les officiers sortis du rang de poursuivre leurs études. Dans le cas des officiers sortis du rang, l'exigence d'avoir complété le cours élémentaire d'officier est interprétée au sens de : « ou son équivalent ».

Question : Étant donné le remboursement complet des frais de scolarité pour les officiers de la Force régulière qui suivent des cours en vue d'obtenir un premier diplôme de baccalauréat, y a-t-il des plans en vue d'augmenter le pourcentage de remboursement pour les militaires du rang?

Réponse : Oui. Dans l'esprit de la recommandation 83 du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants à l'effet que l'accès à une éducation supérieure ne se limite pas aux hauts gradés, la Direction - Recrutement, éducation et instruction a entrepris une étude qui recommandera d'augmenter le pourcentage du remboursement des frais de scolarité versé à tous les membres des FC, y compris aux militaires du rang.

Question : Qu'en est-il de ceux et de celles qui se sont déjà inscrits à un cours par correspondance menant à un baccalauréat? Peuvent-ils réclamer le remboursement après le 1er septembre 1999?

Réponse : Malheureusement, non. L'une des conditions pour être remboursé est

continued on page 10 >

suite à la page 10 >

Everything you always wanted to know about the Junior Leader Course

The Armed Forces Council decided in 1995 that all eligible candidates, both Regular and Reserve, must obtain the Junior Leader qualification by attending the standardized qualifying course. Any CF member, serving with a command, may be required to attend the JL course at their respective Command School. Selection and eligibility of Regular Force members is based on the Professional Development List.

JLC has been developed as “just in time” training, designed to broaden the trainees’ knowledge of general military subjects, develop their leadership and management skills and to obtain practical experience in the application of individual leadership and supervisory duties to the minimum level required by junior supervisors.

Environmental command and CFRETS JLC coordinators receive nominations for JL course slots from career managers. They will forward their forecasted promotion numbers, along with their JLC nomination list, to the JLC coordinator, who works with CFRETS G3/Provision of Services to nominate candidates.

To apply for equivalent qualification for JLC, a letter should be sent to the address below, along with a copy of the individual’s course report. Upon receipt, the course report is evaluated along with the course training standard to determine whether there is equivalency. The individual’s unit will be informed if equivalency has been granted, or an explanation will be provided, if not granted.

Please mail your course report to the following address, ensuring you clearly indicate in the covering letter the candidate’s service number, unit, MOC and initials:

NCM Professional Development System
CFRETS HQ
PO Box 1000
Stn Main
CFB Borden, ON
LOM 1CO
Attn: CFJLC Desk Officer ❖

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le cours de chef subalterne

En 1995, le Conseil des Forces armées a décidé que tous les candidats éligibles à l’obtention d’un grade de chef subalterne devraient participer au cours normalisé à cet effet, qu’ils soient membres de la Force régulière ou de la réserve. Les membres des Forces canadiennes au service d’un commandement seront peut-être appelés à participer au cours de chef subalterne qui est offert à leur École de commandement. Les critères de sélection et d’éligibilité des membres de la Force régulière sont basés sur la liste de cours et de programmes de perfectionnement professionnel.

Le cours de chef subalterne consiste en une formation «juste à temps» qui a été conçue dans le but d’élargir les connaissances des stagiaires sur des sujets d’ordre militaire, de développer leurs qualités de commandement et leurs aptitudes de gestion, et d’acquérir des connaissances pratiques en ce qui a trait à l’application des qualités de commandement individuelles et des fonctions de supervision pour lesquelles on exige un niveau minimum de la part des superviseurs subalternes.

Les commandements de l’armée et les coordonnateurs du cours de chef subalterne du Service du recrutement, de l’éducation et de l’instruction des Forces canadiennes (SREIFC) reçoivent les mises en candidature pour ce cours. Les gestionnaires de carrières doivent faire parvenir les numéros de promotion prévus ainsi que leur liste de mises en candidature au coordonnateur du cours de chef subalterne qui est à l’emploi du SREIFC – G3 Prestation de services afin de procéder à la désignation d’un candidat.

On peut faire une demande d’équivalence en envoyant une lettre à l’adresse ci-dessous, accompagnée du rapport de cours de l’individu. Le rapport de cours et les normes d’instruction seront alors évalués afin de juger s’il s’agit bien d’une équivalence. L’unité de l’individu sera ensuite informée si l’équivalence a été accordée; si tel n’est pas le cas, on fournira une explication.

Veillez envoyer votre rapport de cours à l’adresse suivante en indiquant clairement sur votre lettre de présentation le numéro matricule du candidat, l’unité dont il fait partie, son groupe professionnel militaire (GPM) ainsi que ses initiales.

Système de perfectionnement professionnel des militaires du rang
QG SREIFC
Boîte postale 1 000
Succursale Main
BFC Borden (Ontario)
LOM 1CO
À l’attention du Responsable du cours de chef subalterne ❖

Question Corner - continued from page 9 >

Canadian degree granting institution. A “start date” had to be chosen in order to arrive at the overall cost of the program. A firm cost estimate, or indicative cost, was required for presentation to the PMB. A retroactive approach to the project could not have been accurately costed. Personnel taking courses that were started prior to 1 Sep 99 may seek reimbursement under the Personnel Enhancement Program (PEP).

Question: Who qualifies for the Personnel Enhancement Program?

Answer: Financial support is available to those CF members who are preparing for civilian life, would like recognition for military training and experience or wish to be reimbursed for post-secondary education upgrading.

Question: How is PEP an improvement over previous training plans?

Answer: PEP offers several major improvements, including: allowing members to claim reimbursement for expense from the full range of training and educational programs, e.g., college, university and commercial schools; providing more support for mandatory extra costs, such as security checks, health assessments and equipment rentals;

and an automatic two year post-release period, during which members being released as a result of injury attributable to military service may take and claim courses. All eligible CF members may access a fixed “account” of \$5,000, over the period of their remaining CF career, at a rate of 50 per cent reimbursement per course or qualification.

See your local Base or Wing Personnel Selection Officer for more information or contact Maj Al Carty at (613) 996-2016 or Sgt Kathy Makins at (613) 992-0506.

Question: What education reimbursement benefits are available to reservists?

Answer: To become eligible for PEP benefits, Reserve Force personnel must be on Class B or C service and have completed either three years continuous service or four years cumulative service; or, have served at least six months continuous service or eight months cumulative service in support of a CF operational commitment; or are being released because of an injury attributed to military service. Reserve Force on Class A Reserve service are eligible for PEP benefits if they are being medically released because of an injury attributed to military service. ❖

Coin des questions - suite de la page 9 >

que l’officier doit avoir complété avec succès un cours crédité d’études de premier cycle, entrepris après le 1er septembre 1999, et offert par un établissement canadien conférant des grades universitaires. Les membres du personnel inscrits à des cours entrepris avant le 1er septembre 1999 pourraient demander un remboursement dans le cadre du Programme d’enrichissement du personnel (PEP).

Question : Qui a les compétences nécessaires pour le Programme d’enrichissement du personnel?

Réponse : L’aide financière est disponible aux membres des FC qui se préparent à la vie civile, qui aimeraient voir reconnaître la formation et l’expérience militaires qu’ils possèdent ou qui souhaitent être remboursés pour la poursuite de leurs études postsecondaires.

Question : En quelle façon est-ce que le PEP surpasse les plans d’entraînement antérieurs?

Réponse : Le PEP présente plusieurs améliorations importantes, y compris : permettre à des membres de réclamer un remboursement pour les dépenses encourues pour toute la gamme des programmes de formation et d’éducation, p. ex. collège, université et écoles commerciales; fournir davantage de soutien pour les frais supplémentaires obligatoires comme les vérifications de sécurité, les bilans de santé et la location d’équipement; une politique plus claire de la force de Première réserve; et une

période automatique de deux années suivant la libération, au cours de laquelle les membres qui ont été libérés à la suite d’une blessure attribuable au service militaire peuvent suivre des cours et en réclamer les frais. Tous les membres des FC qui sont admissibles peuvent avoir droit à un montant fixe de 5 000 \$ au cours de la période précédant la fin de leur carrière dans les FC, à un taux de 50 p. 100 de remboursement par cours ou par qualification.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter votre officier local de sélection du personnel de la base ou de l’escadre ou n’hésitez pas à communiquer avec le major Al Carty, au (613) 996-2016, ou avec le sergent Kathy Makins, au (613) 992-0506.

Question : Quelles sont les allocations de remboursement dont peuvent bénéficier les réservistes?

Réponse : Pour être admissible aux allocations du PEP, le personnel de la Force de réserve doit être en service en classe B ou C et avoir complété trois années de service continu ou quatre années de service cumulatif; ou, avoir servi au moins six mois en service continu ou huit mois en service cumulatif à l’appui d’un engagement opérationnel des FC; ou avoir été libéré en raison d’une blessure attribuable au service militaire. Les membres de la Force de réserve en service en classe A sont admissibles aux allocations du PEP s’ils sont libérés pour des raisons médicales à cause d’une blessure attribuable au service militaire. ❖

Aboriginal Awareness Week

Aboriginal Canadians make up just over one percent of the Canadian Forces and are employed in many different occupations throughout the military. Throughout the year, but particularly during Aboriginal Awareness Week (May 23 to 26), efforts are being made to encourage more Aboriginal Canadians to join the CF.

The CF promotes recruiting and retention of Aboriginal Canadians through the Northern Native Entry Plan for Regular Force members and Operation BOLD EAGLE for the Reserve Force. They are also strongly represented in the Canadian Rangers, a surveillance and security force in sparsely populated northern and coastal regions, and the Junior Rangers.

The CF is also taking steps toward religious accommodation. Aboriginal members who, because of their religious beliefs, wear their hair in braids may apply to do so, provided the safety of the member and his unit is not compromised, while they are in uniform.

Aboriginal Canadians have long made contributions to the Canadian Forces, some making the ultimate sacrifice. During the First World War, approximately 4,000 Aboriginal people left their homes and families to fight on European battlefields. Many of them won citations for their bravery.

The most highly decorated Aboriginal Canadian to serve in the First World War was Cpl. Francis Pegahmagabow. "Peggy," his fellow soldiers called him, was a sniper. It was said that his "iron nerves, patience and superb marksmanship helped make him an excellent sniper." He fought at Ypres, the Somme, Passchendaele and Amiens, earning the Military Medal plus two bars for bravery in these battles.

World champion long-distance runner Tom Longboat set aside his athletic career to enlist in February 1916, but he did not quit racing. As a despatch carrier with the 107th Pioneer Battalion in France, Longboat ran messages and orders between units. The famous runner was wounded twice during his service, and was once declared dead, but he survived the war and returned to Canada in 1919. He is a member of the Canadian Sports Hall of Fame and the Indian Hall of Fame.

During the Second World War, there were again about 4,000 Aboriginal Canadians who volunteered for service, including 72 women. Aboriginal Canadians also went to war in South Korea and the Persian Gulf. ❖

Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones

Les Canadiens d'origine autochtone représentent un peu plus de un pour cent des Forces canadiennes et servent dans de nombreux groupes professionnels militaires. Tout au long de l'année et plus particulièrement au cours de la semaine de sensibilisation aux cultures Autochtones (du 23 au 26 mai), des efforts sont déployés pour encourager les Autochtones canadiens à se joindre aux FC.

Les Forces canadiennes encouragent le recrutement et le maintien des Autochtones par l'entremise du Programme d'enrôlement des Autochtones pour la Force régulière et l'Opération BOLD EAGLE pour la Force de réserve. Ils sont également nombreux au sein des Rangers canadiens, une force de surveillance et de sécurité dans les régions nordiques et côtières peu peuplées, et des Rangers juniors canadiens.

Les Forces canadiennes s'adaptent de plus en plus aux diverses pratiques religieuses. Les membres Autochtones qui tressent leurs cheveux en raison de leurs croyances religieuses peuvent demander l'autorisation de le faire, à condition que cela ne compromette pas leur sécurité et celle de leur unité, lorsqu'ils sont en uniforme.

Les Autochtones canadiens ont depuis longtemps fait leur marque au sein des Forces canadiennes, certains même, y ont laissé leur vie. Au cours de la Première Guerre mondiale, environ 4 000 Autochtones ont laissé leur foyer et leur famille pour aller combattre sur les champs de bataille européens. Plusieurs d'entre eux ont reçu des mentions de bravoure pour leur actions.

Le caporal Francis Pegahmagabow, surnommé « Peggy » par ses compagnons, est le Canadien d'origine autochtone qui a été le plus décoré durant la Première Guerre mondiale. On disait de lui que ses nerfs d'acier, sa patience et son adresse remarquable au tir en faisaient un excellent tireur d'élite. Le caporal Pegahmagabow a reçu la Médaille militaire, ainsi que deux agrafes, pour son courage durant les batailles à Ypres, à Somme, à Passchendaele et à Amiens.

Le champion mondial de course de fond, Tom Longboat, abandonna sa carrière d'athlète pour s'enrôler en février 1916, mais il continua de faire de la course. Longboat était un estafette du 107^e Bataillon de pionniers en France et livrait des messages et des ordres entre les unités. Le fameux coureur fut blessé à deux reprises au cours de son service, et il fut déclaré mort à une occasion, mais il survécut à la guerre et revint au Canada sain et sauf en 1919. Il fait partie du Temple de la renommée des sports du Canada et du Temple de la renommée des Indiens.

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, à nouveau, environ 4 000 Canadiens d'origine autochtone se sont enrôlés, incluant 72 femmes. Les Autochtones canadiens ont également servi lors des guerres en Corée du Sud et du golfe Persique. ❖

Depleted Uranium

The CF has offered medical testing to members who feel their health may be at risk due to possible exposure to depleted uranium (DU) during service in the Gulf War. Although only 17 former and six currently serving members have so far expressed interest in the tests, the issue of DU exposure is still topical, having been the subject of a number of recent media reports. These questions are among those most frequently asked about DU and its possible health effects. Readers interested in more information on this issue should refer to the Backgrounders section of the DGPA Intranet site or, on the Internet, at http://www.dnd.ca/menu/press/background_e.htm, or call 613-996-2354.

What is depleted uranium (DU)?

DU is the metal residue left when U-235, the uranium isotope used in nuclear reactors and weapons, has been extracted from enriched uranium ore.

It is used commercially in medicine for radiation shields, in aviation for counterweights, in space as satellite ballast, and petroleum exploration for drilling equipment. DU has also been used for military purposes. It offers improved defense when used as armour shielding and enhanced power in armour-penetrating munitions. Depleted uranium-tipped shells can penetrate armour better than other less-dense materials. Approximately ten percent of Iraqi vehicles destroyed during the Gulf War were hit by DU rounds.

[continued on page 12 >](#)

L'uranium appauvri

Les FC ont offert de mener des tests médicaux sur les membres qui croient avoir été exposés à de l'uranium appauvri (UA) au cours de leur service pendant la guerre du Golfe. Bien que 17 anciens membres et six membres actuels aient exprimé un intérêt à subir ces tests, la question de l'exposition à l'UA demeure digne de mention, puisqu'elle a fait l'objet de certains récents reportages de la part des médias. Ces questions sont parmi celles qui sont les plus souvent posées au sujet de l'UA, de même que les effets possibles sur la santé. Les lecteurs souhaitant obtenir de plus amples renseignements à ce sujet peuvent consulter la section Documentation à partir du site intranet du DGAP, le site internet suivant : http://www.dnd.ca/menu/background_f.html, ou composer le numéro suivant : (613) 996-2354.

Qu'est-ce que l'uranium appauvri?

L'uranium appauvri est le résidu métallique de l'extraction de l'uranium 235, l'isotope d'uranium utilisé dans les réacteurs nucléaires et dans les armes nucléaires.

Il est utilisé commercialement en médecine (blindages contre les radiations), dans l'aviation (contrepoids), dans l'espace (ests de satellite) et dans l'exploration pétrolière (matériel de forage). Il est également utilisé à des fins militaires. Il offre une meilleure protection comme ceinture de blindage et une puissance accrue dans les munitions perforantes. Les obus à tête d'uranium appauvri peuvent pénétrer les blindages plus efficacement que les obus faits de métaux moins lourds. Environ 10 % des véhicules irakiens détruits durant la guerre du Golfe ont été touchés par des munitions à uranium appauvri.

Le Canada possède-t-il des munitions à uranium appauvri?

Le NCSM *Athabaskan* et le NCSM *Terra Nova* ont tous les deux été équipés avec le système d'armes à courte portée Phalanx, un système de défense antimissile à tir rapide qui utilise des munitions d'uranium appauvri, avant de quitter le port d'Halifax pour la guerre du Golfe.

Il ne fait plus partie de nos armes depuis 1998. L'uranium appauvri exige des conditions de stockage spéciales, ce qui a créé des problèmes de logistique dans nos navires. Les munitions canadiennes utilisent maintenant du tungstène pour « durcir » les projectiles.

[suite à la page 12 >](#)

Does Canada have depleted uranium munitions?

Both HMCS *Athabaskan* and HMCS *Terra Nova* were fitted with the Phalanx Close-In Weapon Systems (CIWS, pronounced "Sea-Whiz"), the rapid-firing anti-missile defence system which used DU ammunition, prior to departing Halifax harbour for the Gulf War.

However, DU ammunition was eliminated from the CF weapons inventory in 1998. Depleted uranium requires special storage restrictions, which created logistical problems aboard our ships. Canadian munitions now use tungsten to "harden" projectiles.

What are the health concerns of DU exposure?

Two major health concerns are related to the use of DU in military applications: heavy-metal toxicity effects and radiation effects. Heavy metals, such as uranium, lead, mercury, tungsten and others, in sufficient amounts, are toxic to humans and animals. Very few studies directly address the health effects of DU. However, a wide body of scientific literature deals with the health effects of natural and enriched uranium. The toxicological effects of natural uranium are identical to those of DU, but the radiological effects of DU are less pronounced, because DU is about 40 percent less radioactive than natural uranium. In general, heavy-metal toxicity is regarded as posing a more serious health risk than its radiation.

For both health issues, many factors will determine whether a health effect may result. Among others, these factors include the toxicological dose (how much and how long), route and magnitude of exposure and location of possible embedded fragments. In addition, factors such as age, sex, diet, family history, health status and lifestyle may effect the overall health effects of exposure.

How does DU compare with other radiation sources?

DU is classified as a low-level radioactive material. Several consumer products contain radioactive material that also emits ionizing radiation, such as present-day smoke detectors. In medicine, radioactive materials and other sources of ionizing radiation are widely used in the diagnosis and treatment of some diseases.

Uranium, in any form, is certainly not alone as a source of ionizing radiation. The world is bathed with low levels of radiation all the time. The sources of radiation include radon (55 percent of the total), internal exposures from food and water consumed daily in the diet (11 percent), cosmic rays (8 percent), rock and soil (8 percent), and man-made sources, such as X-rays, nuclear medicine exposure, consumer products and other sources.

How much exposure is safe?

The National Council on Radiation Protection (NCRP) and the International Commission on Radiological Protection (ICRP) have promulgated basic radiation protection standards for more than 40 years. The present guideline for occupational exposure used by the NCRP and the ICRP is 10 and 20 milliSieverts (mSv) per year effective dose, respectively.

The NCRP recommends that the lifetime effective dose be limited to the sum of a person's age x 10 mSv, not including medical or natural background exposure.

Military personnel are not classified as radiation workers unless their job specifically qualifies as such. Under battlefield conditions, this classification needs to be determined explicitly so that individuals with duties requiring known exposure to radioactivity, such as cleanup of contaminated equipment, can be monitored and exposure controlled appropriately.

What does this mean?

A souvenir hunter who picked up a piece of depleted uranium penetrator rod (the core of large DU munitions) and carried it in his pocket for a few days would receive a relatively high dose of short-range beta radiation to the skin adjacent to the souvenir. But it would not be enough to cause a burn, much less a significantly elevated risk of skin cancer.

Naomi H. Harley, an authority on radiation physics, says it would only be possible to find traces of depleted uranium in the urine of service members years after any possible exposure if the military members had depleted uranium fragments embedded in their bodies.

In response to some veterans' assertions that those fragments could be inhaled particles lodged in their lungs, Dr. Harley noted, "It's hard to imagine that anybody could have inhaled enough material so that it could still be there eight or nine years later, enough so that you could see the amount being dissolved and then getting into the urine."

Dr. Harley says she's heard people project that the use of depleted uranium will cause tens of thousands of new cancers in Gulf War veterans and Iraqi citizens, but says such projections frighten veterans unnecessarily because there is no scientific support for such claims. "There is no way you can get enough uranium into the body to cause even one cancer. You can't inhale it. You can't ingest it. You would choke to death before you could inhale that much material."

Dr. Harley's findings can be found on the Internet at http://www.gulflink.osd.mil/news/na_harley_03jan00.html. ❖

Quelles sont les préoccupations pour la santé de l'exposition à l'uranium appauvri?

Il y a pour la santé deux importantes préoccupations concernant l'utilisation de l'uranium appauvri dans les applications militaires : la toxicité des métaux lourds et l'effet des radiations. Les métaux lourds, tels l'uranium, le plomb, le mercure, le tungstène et d'autres, sont toxiques pour les humains et les animaux quand ils sont absorbés en quantités suffisantes. Il y a eu très peu d'études sur les effets de l'uranium appauvri sur la santé. Il existe toutefois une vaste littérature scientifique sur les effets sur la santé de l'uranium naturel et de l'uranium enrichi. Les effets toxiques de l'uranium naturel sont identiques à ceux de l'uranium appauvri, mais les effets radiologiques de ce dernier sont moins prononcés parce qu'il est environ 40 % moins radioactif que l'uranium naturel. En général, la toxicité de l'uranium appauvri pose un plus grand danger pour la santé que sa radioactivité.

Pour chacune de ces deux préoccupations, l'existence d'un effet sur la santé dépend de plusieurs facteurs. Ceux-ci sont entre autres la dose toxique (quantité absorbée et durée de l'absorption), la voie et l'ampleur de l'exposition, et l'emplacement des fragments logés dans l'organisme. Les effets de l'exposition peuvent également dépendre de facteurs tels que l'âge, le sexe, le régime alimentaire, les antécédents familiaux, l'état de santé et le mode de vie.

Comment l'uranium appauvri se compare-t-il aux autres sources de radiations?

L'uranium appauvri est un matériau faiblement radioactif. Par comparaison, plusieurs produits de consommation contiennent des matières radioactives qui émettent également des radiations ionisantes, tels que les détecteurs de fumée par exemple. En médecine, on utilise couramment des substances radioactives et d'autres sources de radiations ionisantes pour le diagnostic et le traitement de certaines maladies.

L'uranium, sous quelque forme qu'il soit, n'est certainement pas la seule source de radiations ionisantes. Nous sommes continuellement bombardés de radiations de faible intensité. Les sources en sont le radon (55 % du total), les expositions internes résultant de la consommation quotidienne d'aliments et d'eau (11 %), les rayons cosmiques (8 %), les roches et le sol (8 %), les sources anthropiques telles que les machines de radiographie et de médecine nucléaire, les produits de consommation et autres sources.

Où commence le danger de l'exposition?

Durant plus de 40 ans, le National Council on Radiation Protection and Measurements (NCRPM) et la Commission internationale de protection radiologique (CIPR) ont promulgué les normes de base de protection contre les radiations.

En matière d'exposition professionnelle, les directives actuelles du NCRPM et de la CIPR sont de limiter la dose effective annuelle à 10 et à 20 milliSieverts (mSv) respectivement. Le NCRPM recommande que la dose effective à vie d'une personne en mSv, sans tenir compte de l'exposition d'origine médicale ou de l'exposition naturelle, soit limitée à 10 fois l'âge de cette personne.

Les membres du personnel militaire ne sont pas considérés comme des travailleurs exposés aux radiations à moins qu'ils ne soient reconnus comme tels en raison de leurs tâches. Sur le champ de bataille, cette classification doit être déterminée explicitement afin que les individus dont les tâches exigent une exposition connue à la radioactivité, telles que le nettoyage d'équipements contaminés, puissent être surveillés et que leur exposition puisse être contrôlée adéquatement.

Qu'est-ce que cela veut dire en langage simple?

Un collectionneur de souvenirs qui ramasserait un morceau d'un barreau de pénétration en uranium appauvri (la partie centrale de munitions lourdes à uranium appauvri) et qui le transporterait dans sa poche plusieurs jours recevrait sur la peau au voisinage de l'objet une dose relativement élevée de rayons bêta à courte portée. Cela ne suffirait pas toutefois pour causer une brûlure, et encore moins pour accroître le risque de cancer de la peau de façon significative.

Naomi H. Harley, une autorité en physique des radiations, note que cela n'est possible de trouver des traces d'uranium appauvri dans l'urine des soldats plusieurs années après une exposition possible si ces militaires ont des fragments d'uranium appauvri logés dans leur organisme.

Elle commente ainsi les déclarations de certains vétérans convaincus que ces fragments pourraient être des particules inhalées qui se sont logées dans leurs poumons : « Il est difficile d'imaginer que quelqu'un pourrait avoir inhalé suffisamment de matières pour laisser des traces huit ou neuf années plus tard, et cela en quantité suffisante pour qu'elles puissent se dissoudre et apparaître dans l'urine. »

Mme Harley dit qu'elle a entendu des personnes déclarer que l'utilisation de l'uranium appauvri va causer des dizaines de milliers de nouveaux cancers chez les vétérans de la guerre du Golfe et chez les citoyens irakiens, mais elle ajoute que ces prévisions ne peuvent qu'engendrer des craintes inutiles chez les vétérans parce qu'il n'y a aucune donnée scientifique pour les appuyer. « Il est impossible qu'une quantité d'uranium suffisante pour causer un seul cancer puisse pénétrer dans l'organisme par inhalation ou par injection. Une personne mourrait par suffocation avant de pouvoir inhaler une telle quantité de matière. »

On peut consulter les conclusions du Dr Harley au site : http://www.gulflink.osd.mil/news/na_harley_03jan00.html. ❖