



The Canadian Forces Streamlined Grievance Process

Bill C-25 reforms to the CF grievance system:

- reduce the number of levels that can consider and determine a grievance (to two);
- establish the Chief of the Defence Staff (CDS) as the final authority in the grievance process;
- create an "arms-length" entity called the "Canadian Forces Grievance Board (CFGFB);" and
- clarify the circumstances in which a member of the CF may submit a grievance.

Who can grieve?

Any officer or non-commissioned member who has been aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the CF for which no other process for redress is provided under the *National Defence Act* (NDA) may submit a grievance under this process.

What cannot be grieved?

- A CF member may not grieve:
 - a decision of a summary trial, court martial or the Court Martial Appeal Court;
 - a decision of any board, commission, court or tribunal established other than under the *National Defence Act* (eg. Canadian Human Rights Commission);
 - a decision made under the Code of Service Discipline; and
 - a matter or case prescribed in regulations by the Governor in Council.

Levels of authority

There are only two levels of authority under the streamlined grievance process. The first is the Initial Authority (IA), being the individual with the authority to grant the redress sought. The second and final level is the CDS.

Time limits

Under the streamlined process, a grievor has six months to make a submission to their CO. The CO has 10 calendar days to pass the grievance to an IA. The IA has 60 calendar days, including 14 calendar days for disclosure, to consider and determine the grievance. The grievor has 90 calendar days from receipt of the IA decision to submit to the CDS level. The CDS level has no time limit.

What happens with a grievance submitted before June 15, 2000?

- a grievance that has been submitted for determination by a CO but not yet determined by that officer shall be dealt with as if it had been a new submission under the streamlined process; that is, it shall be considered and determined by an IA;
- a grievance that has been submitted for determination by an officer commanding a formation or an officer commanding a command but not yet determined by that officer shall be referred:
 - ◆ if the grievance has been considered and determined by an officer who would otherwise qualify as an IA under the streamlined process, to the CDS, or
 - ◆ if not, to an officer who is an IA;

continued on page 2 ➤

La procédure rationalisée de règlement des griefs au sein des Forces canadiennes

Les réformes apportées par le projet de loi C-25 au système militaire de règlement des griefs au sein des FC ont pour effet de :

- réduire le nombre de paliers au cours desquels le grief est examiné et la décision prise (il n'y a maintenant que deux niveaux);
- nommer le chef d'état-major de la Défense (CEMD) comme autorité finale en ce qui concerne la procédure de règlement des griefs;
- créer un organisme indépendant appelé le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC);
- clarifier les circonstances dans lesquelles un membre des FC pourrait présenter un grief.

Qui peut présenter un grief?

Tout officier ou militaire de rang qui se sent lésé par toute décision, mesure ou omission découlant de l'administration des affaires des FC qu'aucune autre procédure ne peut corriger en vertu de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) pourrait formuler un grief régi par cette procédure.

Dans quelles circonstances est-il impossible de présenter un grief?

Un membre des FC ne pourrait présenter un grief à l'égard :

- d'une décision d'un procès sommaire, d'une cour martiale ou de la Cour d'appel de la cour martiale;
- d'une décision de tout comité, commission, cour ou tribunal établi en vertu d'une autre loi que la *Loi sur la défense nationale* (p. ex. la Commission canadienne des droits de la personne);
- d'une décision prise en vertu du code de discipline militaire;
- d'une question ou d'un cas prescrit par règlement du gouverneur en conseil.

Niveaux d'autorité

Selon la procédure rationalisée de règlement des griefs, il n'y a que deux niveaux d'autorité. Au premier niveau, il y a l'autorité

de première instance (API), soit la personne ayant l'autorité d'accorder la mesure de réparation demandée. Le second et plus haut niveau est le CEMD.

Délais

Selon la procédure rationalisée, une personne qui se sent lésée a six mois pour présenter un grief à son commandant. Le commandant a dix jours civils pour transmettre le grief à l'autorité de première instance. L'autorité de première instance a soixante jours civils, y compris les quatorze jours civils de divulgation, pour examiner le grief et prendre une décision. La personne qui a présenté le grief a quatre-vingt-dix jours civils après réception de la décision de l'autorité de première instance pour le soumettre au niveau du CEMD qui n'est soumis à aucun délai.

Que se passe-t-il pour les griefs présentés avant le 15 juin 2000?

- un grief qui a été présenté aux fins de décision par un commandant, mais pour lequel la décision n'a pas encore été prise par cet officier sera traitée au même titre qu'un nouveau grief en vertu de la procédure rationalisée, ce qui signifie que ce grief doit être examiné par une autorité de première instance et que la décision doit être prise par celle-ci;
- un grief qui a été présenté aux fins de décision par un officier commandant une formation ou par un officier commandant un commandement, mais pour lequel aucune décision n'a encore été prise par cet officier devra :
 - ◆ faire l'objet d'un renvoi au CEMD si le grief a été examiné par un officier qui autrement serait qualifié comme autorité de première instance en vertu de la procédure rationalisée et que celui-ci a pris une décision en ce qui concerne ce grief; ou
 - ◆ faire l'objet d'un renvoi à un officier qui est une autorité de première instance;

suite à la page 2 ➤

In this issue / Dans ce numéro:

- CF Family Policy / Politique familiale des FC
- Nipping conflict in the bud / Régler les conflits avant qu'ils ne prennent de l'ampleur
- Acting Pay - Acting Rank / Rémunération provisoire - grade intérimaire
- Canada's Gulf War vaccine experience at odds with British findings / Les données recueillies par le Canada, lors de la guerre du Golfe, contredisent les résultats obtenus par des chercheurs britanniques

- a grievance that has been submitted to the CDS but not yet determined by the CDS, shall:
 - ◆ if it is a grievance of a type that must mandatorily be referred to the CFGB, be referred to the CFGB, or
 - ◆ if not, be determined personally by the CDS, and;
- a grievance that has been considered and determined by the CDS prior to June 15, 2000 may still be submitted by the grievor to the MND after June 15, 2000, should the grievor not be satisfied with the decision of the CDS, so long as this submission occurs within 90 days of the grievor receiving the decision of the CDS.

For more information:

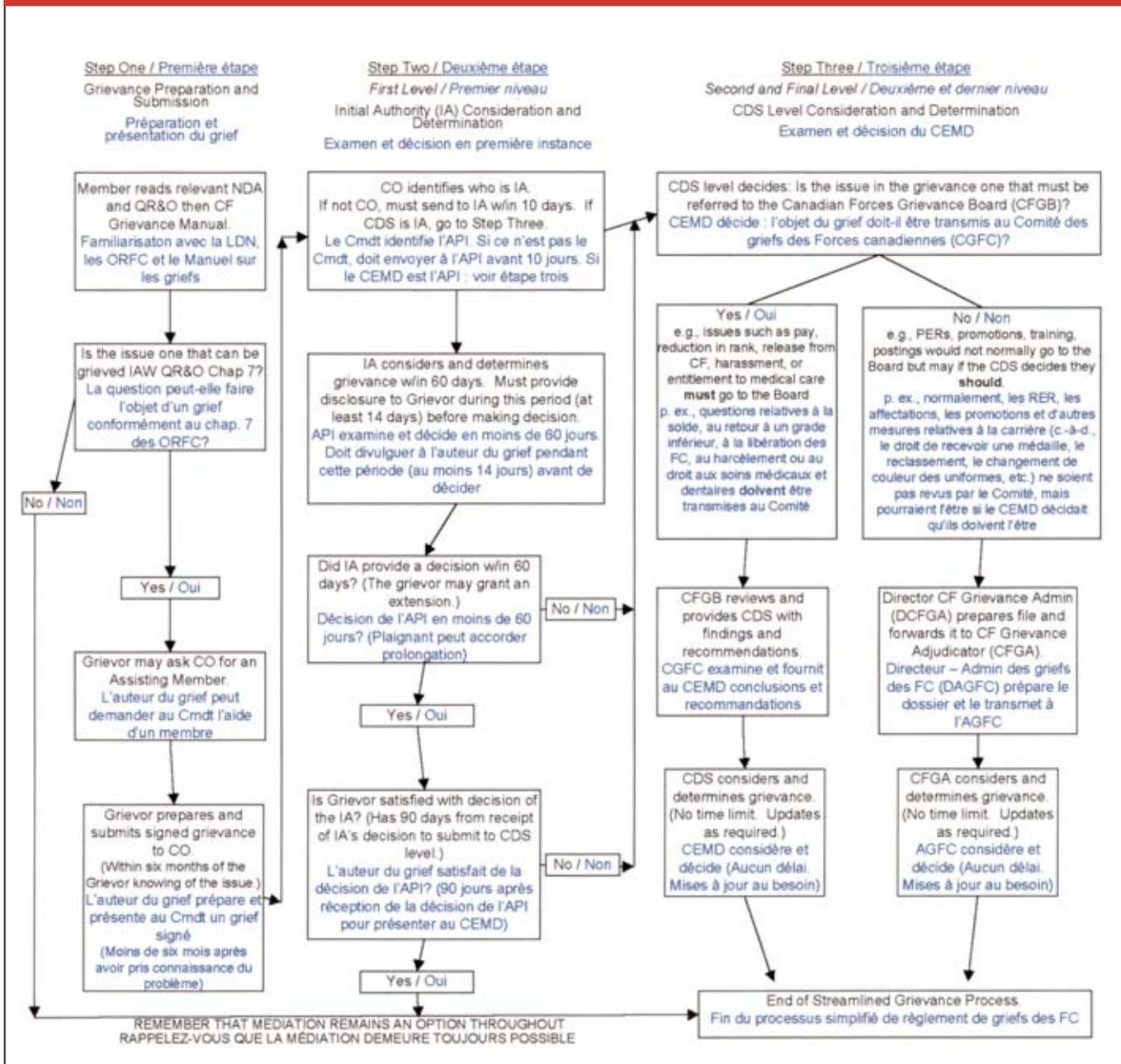
- read the *National Defence Act* section 29, QR&O Chapter 7, CFAO 19-32 or the CF Grievance Manual (all available on the Director Canadian Forces Grievance Administration Web Site – see below); or
- contact the Director Canadian Forces Grievance Administration in one of the following ways:
 - ◆ **By phone:** 613-995-1730 (Autovon: 845-1730)
 - ◆ **Intranet Web site:** <http://hr.dwan.dnd.ca/dcfga>
 - ◆ **Internet Web site:** <http://www.dnd.ca.dcfga> ❖

- un grief qui a été présenté au CEMD, mais au sujet duquel celui-ci n'a pas encore pris de décision devra :
 - ◆ faire l'objet d'un renvoi au CGFC s'il s'agit d'un grief qui doit obligatoirement être soumis au CGFC; ou
 - ◆ la décision doit être prise par le CEMD même;
- un grief qui a été examiné par le CEMD et au sujet duquel il a pris une décision avant le 15 juin 2000 peut toujours être présenté par le plaignant au ministre de la Défense nationale après le 15 juin 2000, si le plaignant n'est pas satisfait de la décision du CEMD et qu'il le fait dans un délai de 90 jours suivant la date de réception de la décision du CEMD.

Pour obtenir de plus amples renseignements :

- lire l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, le chapitre 7 des ORFC, l'OAFC 19-32 ou le Manuel des griefs des FC (tous disponibles sur le site Web du Directeur - Administration des griefs des Forces canadiennes – voir ci-dessous); ou
- communiquer avec le Directeur - Administration des griefs des Forces canadiennes d'une des façons suivantes :
 - ◆ **par téléphone :** Boîte vocale : Commercial : (613) 995-1730 Autovon : 845-1730
 - ◆ **Site Web Intranet :** <http://hr.dwan.dnd.ca/dcfga>
 - ◆ **Site Internet :** <http://www.dnd.ca.dcfga> ❖

CF GRIEVANCE PROCESS MATRIX / MATRICE DU PROCESSUS DE GRIEF DES FC



Canadian Forces Grievance Board

How was the Board established?

The health, safety and quality of life, as well as the rights and freedoms of every Canadian, are of great importance to the government.

In December, 1998, the Government of Canada introduced legislation that contained comprehensive amendments to modernize the *National Defence Act*. These amendments are designed to help renew the Canadian Forces. One of the reforms was aimed at creating an independent review of grievances through the establishment of the Canadian Forces Grievance Board. The Board came into force on March 1, 2000.

What is the role of the Board?

The role of the Board is to make recommendations to the Chief of the Defence Staff (CDS) with the goal of helping him redress grievances. The grievor also receives a copy of the Board's recommendation.

Why was the Board established?

The Board is mandated to complete an objective and impartial review of each grievance referred to it by the CDS.

Although the Board's findings and recommendations are not binding, the CDS must provide reasons in writing to the Board and to the grievor if he does not act upon them.

What is the Board's authority?

The Board has the powers of an administrative tribunal to summon civilian and military witnesses, as well as order testimony under oath, and the production of documents. Hearings are held *in camera*. However, public hearings may be held when the chair decides that public interest is at stake.

When does the Board intervene?

The Board intervenes at the second stage of the grievance review process. The grievor must first go through the Canadian Forces internal process by submitting the grievance to the commanding officer to have the opportunity to resolve the dispute. Should the grievor not be satisfied with the decision, the grievor may submit the grievance to the CDS. The CDS must refer any grievance of the type described below to the Board before giving a decision on the grievance. The CDS may also decide to refer other types of grievances to the Board for recommendation.

The CDS is the final authority in matters of grievances.

How does the Board operate?

The Board operates independently from the Department of National

Defence, the Canadian Forces and the military chain of command.

It conducts an expeditious review of grievances with due respect to objectivity, fairness and equity.

It maintains open and effective communications with due regard for the privacy and other rights of individual members of the Canadian Forces.

The Board is accountable to the Parliament of Canada.

Who is the Board?

The Board consists of a full-time chairperson and at least two vice-chairpersons. Additional full-time and part-time members may also be appointed to conduct the Board's activities. All members are appointed by the Governor in Council and hold office for a term not exceeding four years. Members are eligible for subsequent re-appointments.

What types of grievances are reviewed by the CFGB?

Under Chapter 7.12 of the Queen's Orders and Regulations governing the Canadian Forces that came into effect on June 15, 2000, the Board shall review grievances related to the following matters:

- administrative action resulting in the forfeiture of, or deduction from, pay and allowances, reversion to a lower rank or release from the Canadian Forces;
- the application or interpretation of Canadian Forces policies relating to expression of personal opinions, political activities and candidature for office, civil employment, conflict of interest and post-employment compliance measures, harassment or racist conduct;
- pay, allowances and other financial benefits; and
- the entitlement to medical care or dental treatment.

In addition, the CDS shall refer to the Board any grievance in which he is personally involved.

How to know if the CDS has referred a grievance to the Board

The Board will inform the grievor as soon as the Board receives the grievance file.

As of June 26, our address and telephone number will be:

270 Albert Street, 11th Floor
Ottawa, ON, K1P 5G8
1-877-276-4193 ❖

Comité des griefs des Forces canadiennes

Comment le Comité a-t-il été créé ?

Le gouvernement accorde une grande importance au respect des droits et libertés, ainsi qu'à la santé, à la sécurité et à la qualité de vie de tous les Canadiens et Canadiennes.

En décembre 1998, le gouvernement introduisait des dispositions législatives qui contenaient des modifications étendues visant à moderniser la *Loi sur la défense nationale*. Ces modifications sont conçues pour favoriser le renouveau des Forces canadiennes. Entre autres, l'une de ces réformes portait sur la mise sur pied d'un processus indépendant d'examen des griefs par le biais de la création du Comité des griefs des Forces canadiennes, lequel a vu le jour le 1^{er} mars 2000.

Quel est le rôle du Comité ?

Le rôle du Comité consiste à faire des recommandations au Chef d'état-major de la Défense (CEMD) dans le but de l'aider à résoudre les griefs. Le plaignant reçoit également les recommandations du Comité.

Quelle est la raison d'être du Comité ?

Le Comité est chargé d'examiner, en toute objectivité et impartialité, chaque grief dont il est saisi par le CEMD.

Bien que le CEMD ne soit pas tenu de donner suite aux conclusions et recommandations du Comité, il doit expliquer par écrit au Comité et au plaignant pourquoi il choisit de s'en écarter.

De quels pouvoirs jouit le Comité ?

Le Comité des griefs dispose des pouvoirs d'un tribunal administratif. Le Comité peut assigner des témoins civils ou militaires, les contraindre à témoigner sous serment, et recevoir et accepter des éléments de preuves. Les audiences du Comité se tiennent à huis-clos; toutefois, une audience publique peut être tenue si le président juge que l'affaire est d'intérêt public.

Quand le Comité intervient-il ?

Le Comité intervient au deuxième palier du traitement d'un grief. Il faut d'abord que le plaignant dépose le grief au sein des Forces canadiennes auprès de son commandant afin d'avoir l'occasion de régler le différend. Si le plaignant n'est pas d'accord avec la décision, il peut présenter son grief au CEMD. Avant de prendre sa décision, le CEMD doit renvoyer au Comité certains types de griefs décrits ci-dessus. Le CEMD peut également décider de renvoyer d'autres griefs devant le Comité.

Le CEMD est l'autorité de dernière instance en matière de griefs.

Comment fonctionne le Comité ?

Le Comité agit indépendamment du ministère de la Défense nationale, des Forces canadiennes et de la chaîne de commandement militaire.

Le Comité examine les griefs qui lui sont envoyés le plus rapidement possible, dans le strict respect d'objectivité, de la justice et de l'équité.

Il adopte des communications ouvertes et efficaces respectant la vie privée et les droits individuels des membres des Forces canadiennes.

Il rend compte de ses activités au Parlement du Canada.

Qui forme le Comité ?

Le Comité comprend un président à temps plein et au moins deux vice-présidents. D'autres membres à temps plein et à temps partiel peuvent également être nommés pour exercer des fonctions du Comité. Tous les membres sont nommés à titre inamovible par le gouverneur en conseil pour un mandat maximal de quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

De quel genre de griefs le Comité est-il saisi ?

En vertu du chapitre 7.12 des Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes entrés en vigueur le 15 juin 2000, le Comité doit examiner les griefs suivants :

- les mesures administratives émanant de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes ;
- l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes concernant l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêt, et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste ;
- la solde, les indemnités et autres prestations financières ;
- le droit aux soins médicaux et dentaires.

De plus, le CEMD doit renvoyer au Comité les cas de griefs dans lesquels il est personnellement impliqué.

Comment savoir si le CEMD a envoyé un dossier au Comité ?

Un plaignant est informé par écrit dès que le Comité reçoit son dossier.

À compter du 26 juin, voici notre nouvelle adresse et nos numéros de téléphone :

270, rue Albert 11^e étage
Ottawa, Ontario
K1P 5G8
1-877-276-4193 ❖

Nipping conflict in the bud

Conflicts in the work place are a fact of life. Resolving these interpersonal disputes in a less formal, faster and friendlier manner than other, more adversarial approaches is the goal of the Conflict Management Project.

Initiated in 1998, the Conflict Management Project is now up and running in five pilot sites: Halifax, Borden, Ottawa, Winnipeg and Edmonton, where dispute resolution centres have been established. These sites employ Alternative Dispute Resolution (ADR) techniques, including mediation, to prevent conflict and resolve disputes at the earliest possible stage, before they escalate.

Mediation involves the assistance of a neutral third party to reach a conclusion that's comfortable for parties in conflict. Other common ADR techniques include self-help, coaching, counselling, negotiation and neutral evaluation.

Through mediation and other ADR avenues, DND employees and CF members will be provided with ways of resolving issues including harassment complaints and grievances, discipline, performance and any other situation of dispute in a flexible, timely and effective manner.

People try ADR because they have tried everything else, or the formal, rights-based processes don't feel right to them, says Lucie Morneau, communications and pilot project coordinator. "People want to resolve conflicts but they're not comfortable with the formal route, the time it takes and the outcome."

One of the outcomes of rights-based processes, such as grievances, complaints and civil court action, is that there is always a winner and a loser, but with ADR, "both parties win," she says.

"The rights-based process has its raison d'être and, in some cases, it is very appropriate, but there are a lot of conflicts in the work place that really should never go to a rights-based process. If people just talk to each other and communicate better, they can come to a solution."

Mediation involves taking a leap of faith and changing expectations of conflict resolution, Morneau says. "Often, people come to mediation as the last straw and they don't believe in it. And, they often expect the mediator to give solutions, to tell them what's right and what's wrong.

"The mediator does not pass judgment on people, but is there to assist people in discussing their issues and reaching an outcome."

Requesting mediation

Either party in a conflict can request mediation through their Employment or Member Assistance Program representative, the chain of command, a padre, human resources personnel or their union. Many of the cases being dealt with now, in the early stages of the project, are referred by human resources personnel, management and unions after someone submits a grievance that can be dealt with through mediation, Morneau says.

"Before people say no to mediation, we ask that they sit down with us for a few minutes and let us tell them what it's all about. If the two parties are open to mediation, we give them information about the process, the mediator and answer their questions. We help people think about all their options, tell them what avenues are available to them, and explain the formal process and what is involved in that."

Occasionally, it is determined that mediation is not required, she says. "Sometimes people are entrenched in their position, but if the lines of communication with the person are still open, don't jump into mediation," over a dispute.

The Conflict Management Project is currently training 40 mediators in the knowledge, skills and attitudes needed to conduct the mediation process. The training program for mediators consists of three phases: a four-day classroom phase followed by a series of distance/self-study learning events, then three more days in the classroom. Potential mediators must also conduct two mediations in concert with another mediator. This month, these potential mediators are being evaluated on solo mediation efforts. The department's goal is to have 100 trained mediators in place.

"People have a right to choose their mediator so that they can feel comfortable the mediator will be impartial," Morneau says. "The mediator isn't going to be able to accomplish anything if either or both parties don't trust him or her."

Pre-mediation

When people decide they want to go through mediation, "the first thing we do is pre-mediation, which is a bit of fact-finding done with each party

Régler les conflits avant qu'ils ne prennent de l'ampleur

Les conflits en milieu de travail font partie de la vie. Le Projet de gestion des conflits (PGC) vise à régler les conflits interpersonnels de manière moins formelle, plus rapidement et plus amicalement que les autres approches contradictoires.

Le Projet de gestion des conflits (PGC), amorcé en 1998, est maintenant mis en place à cinq endroits pilotes : Halifax, Borden, Ottawa, Winnipeg et Edmonton, où on a créé des centres de règlement des différends. À ces endroits, on fait appel à des techniques fonctionnant selon le mode alternatif de règlement des conflits (MARC), y compris la médiation, afin d'éviter les conflits et de régler les problèmes le plus tôt possible, avant qu'ils ne s'amplifient.

La médiation requiert l'aide d'une tierce partie neutre afin de parvenir à une conclusion qui convienne aux parties en cause dans le conflit. Parmi les autres techniques courantes auxquelles on fait appel dans le cadre du MARC, il y a l'entraide, l'encadrement, l'orientation, la négociation et l'évaluation neutre.

Grâce à la médiation et aux autres techniques du MARC, les employés de la MDN et les membres des FC disposent de moyens pour résoudre les problèmes, y compris les plaintes pour harcèlement, les griefs, les problèmes de discipline ou de rendement et toute autre situation de conflit, d'une façon souple, opportune et efficace.

Madame Lucie Morneau, coordonnatrice des communications et du projet pilote, a indiqué que les gens essaient le MARC parce qu'ils ont tout essayé, ou ils estiment que les processus officiels se fondant sur les droits des parties ne leur conviennent pas. « Les gens veulent résoudre les conflits mais ils ne se sentent pas à l'aise avec la voie officielle, le temps requis et les résultats. »

Un des résultats du processus fondé sur les droits, des parties comme les griefs, les plaintes et les décisions judiciaires au civil, est qu'il y a toujours un gagnant et un perdant. Mais avec le MARC, « les deux parties sont gagnantes », ajoute-t-elle.

« Le processus fondé sur les droits des parties a sa raison d'être et, dans certains cas, il est tout indiqué. Mais un grand nombre de conflits qui surviennent en milieu de travail ne devraient jamais être réglés par le biais de ce processus. Si les gens peuvent se parler et mieux communiquer, ils peuvent trouver une solution. »

Madame Morneau a indiqué que la médiation exige de faire un acte de foi et de modifier les attentes associées au règlement de conflits. Elle a ajouté : « Il arrive souvent que les gens fassent appel à la médiation en dernier recours et qu'ils n'y croient pas. Il arrive souvent également qu'ils s'attendent à ce que le médiateur leur donne des

solutions et leur dise quoi faire, et ce n'est pas bien.

« Le médiateur n'est pas là pour juger les gens mais pour les aider à discuter de leurs problèmes et à en arriver à une solution. »

Demander la médiation

Les deux parties dans un conflit peuvent demander la médiation par l'entremise de leur représentant du Programme d'aide aux employés ou du Programme d'aide aux membres, de la chaîne de commandement, d'un prêtre, des ressources humaines ou de leur syndicat. Madame Morneau a également ajouté que bon nombre des cas qui existent actuellement, qui en sont aux premières étapes du projet, sont renvoyés aux ressources humaines, à la direction et aux syndicats, lorsqu'une personne a déposé un grief qui peut être réglé par la médiation.

« Avant que les gens ne refusent la médiation, nous leur demandons de s'asseoir avec nous pendant quelques minutes et de nous permettre de leur expliquer en quoi cela consiste. Si les deux parties sont réceptives à la médiation, nous leur donnons des renseignements sur le processus et sur le médiateur, et nous répondons à leurs questions. Nous aidons les gens à penser à toutes les options, nous leurs montrons les choix à leur disposition et nous expliquons le processus officiel et ce qu'il implique. »

Madame Morneau indique que, parfois, on juge que la médiation n'est pas requise. « Certaines personnes tiennent fermement à leur position, mais si les voies de communication avec ces personnes sont encore ouvertes, n'entreprenez pas de médiation », afin de régler un conflit.

Dans le cadre du Projet de gestion des conflits (PGC), 40 médiateurs suivent en ce moment une formation afin d'acquiescer les connaissances, les compétences et les aptitudes requises pour diriger le processus de médiation. Le programme de formation des médiateurs comprend trois étapes : il y a, tout d'abord, des cours en classe d'une durée de quatre jours, ensuite, une série de cours de formation à distance et d'autoformation sur des événements, puis trois jours supplémentaires en classe. Les médiateurs potentiels doivent également effectuer deux médiations en présence d'un autre médiateur. Ce mois-ci, ces médiateurs potentiels feront l'objet d'une évaluation sur leurs aptitudes à diriger seuls des médiations. Le but du ministère est de disposer de 100 médiateurs formés.

« Les gens ont le droit de choisir leurs médiateurs de sorte qu'ils puissent avoir l'impression que le médiateur sera impartial, a indiqué madame Morneau. Le médiateur ne pourra rien accomplir si aucune des deux parties n'a confiance en lui. »

Médiation préalable

Lorsque les gens décident d'aller en médiation, « la première chose que nous faisons, c'est une médiation préalable, qui consiste à établir les faits auprès de chaque partie de façon individuelle ». La médiation

individually.” Pre-mediation provides an opportunity for the parties to explain to the mediator the dynamics of the conflict and what their expectations are. At the end of this initial contact, the mediator will get a commitment from all parties to attempt to resolve the outstanding issues by mediation.

“We then give them some homework; to think about options, so they are ready with various solutions,” when mediation begins, she says. “Sometimes when people are entrenched in their positions, they come demanding something. We ask them to put the demands aside and concentrate on their needs and what they think might be the needs and concerns of the other party.”

Coming to the table

When the mediation starts, the mediator and both parties sign an agreement to mediate, which stipulates that all parties are participating voluntarily and in good faith, and that all information from the mediation session is confidential. “They are not here to collect data on the other person to use against them,” Morneault says. “Whatever happens in the mediation process is confidential and cannot be used against the other person in court or a formal process.”

The parties also agree to put aside any formal processes during mediation, Morneault says. If the mediation is successful, formal processes are usually retracted, because the dispute is resolved.

Any party can put an end to the mediation process, including the mediator, if the process becomes stalled.

Another rule that guides the process is respect; parties agree that one person will speak at one time, showing civility, in an open and honest manner.

“One party is asked to present their side of the dispute, and we ask the other person just to let them talk,” she says. “That’s very difficult, because it is often tense at that point. But the agreement outlines that people will talk to each other respectfully.”

“As the one person is telling their story, the other person is supposed to hear them. The mediator listens to both and tries to pick out the similarities or common themes and interests, because people often have issues in common.”

Understanding the issues, generating options

The parties and the mediator can then ask questions or clarify issues with

an objective to identify the needs and interests of each party to resolve the case.

Once the issues are defined, a brainstorming session is conducted to generate as many options as possible to resolve the case. “We ask people not to censor themselves in order to find options.”

The options are then evaluated against the interests of the parties involved. “If this is done, will it be taking into account the needs and hopes of the individuals?” is the criteria for evaluation, Morneault says. “If it doesn’t, then the option doesn’t fit.”

“The idea is that people come out with a settlement that addresses the needs of both sides.”

Reaching agreement

From the evaluation of the options, parties will put together the foundation of a potential agreement. Upon a review of the options, the parties will embark on a final negotiation and an agreement will be reached.

The mediator will draft the terms of settlement unless the parties agree otherwise. While drafting the agreement, the mediator will ensure that the parties identify who is supposed to do what, who needs to be involved in the implementation of the agreement and how it will be done. After careful review of the terms of settlement, the parties will be requested to sign the agreement. Each party will have a copy, including the mediator.

Signing the terms of settlement legally binds the parties. It is considered to be a valid contract between the parties. Each party will receive a copy of the terms of settlement. The mediator will keep a copy for the Office of the Executive Director Conflict Management.

The five pilot sites will be evaluating the process, using dispute resolution systems designed to best serve their specific sites’ situation and circumstances over the next 18 months. Two new sites are planned for the next fiscal year—one in Esquimalt and the other in Valcartier.

Department-wide implementation and evaluation of the Conflict Management Project is planned to begin early in 2001.

For more information on this initiative, consult the conflict Management Project Web site at <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/cmp>. ❖

préalable permet aux parties d’expliquer au médiateur la dynamique du conflit et leurs attentes. Au terme de ce premier contact, le médiateur obtiendra l’engagement de toutes les parties pour tenter de résoudre les questions laissées en suspens par la médiation.

« Nous leur donnons ensuite un devoir à faire, c’est-à-dire trouver des options, de sorte qu’ils puissent disposer de diverses solutions » lorsque la médiation commence, indique madame Morneault. « Parfois, lorsque les gens tiennent fermement à leur position, ils exigent quelque chose. Nous leur demandons de mettre leur exigence de côté et de se concentrer sur leurs besoins et sur ce qui, selon eux, constitue les besoins et les préoccupations de l’autre partie. »

S’asseoir à la table de négociations

Lorsque la médiation commence, le médiateur et les deux parties signent un accord pour faire une médiation qui stipule que toutes les parties participent volontairement et de bonne foi, et que tous les renseignements fournis au cours des séances de médiation resteront confidentiels. « Ils ne sont pas là pour recueillir des renseignements sur l’autre personne ni pour s’en servir contre elle », a déclaré madame Morneault. « Ce qui se passe durant le processus de médiation est confidentiel et ne peut pas être utilisé contre l’autre personne, soit en cour, soit durant un processus officiel. »

Madame Morneault a déclaré que les parties acceptent également de mettre de côté tout processus officiel durant la médiation. Si la médiation réussit, les processus officiels sont habituellement abandonnés parce que le conflit est réglé.

Si le processus n’avance pas, toute partie peut mettre fin à la médiation, y compris le médiateur.

Une autre règle qui dirige le processus est le respect. Les parties acceptent de parler à tour de rôle en faisant preuve de civisme et de façon ouverte et honnête.

« Nous demandons à une partie de présenter son point de vue sur le conflit et nous demandons à l’autre de la laisser parler », indique-t-elle. « C’est très difficile parce que la situation est souvent tendue à ce moment-là. Mais l’entente souligne que les personnes doivent se parler avec respect. »

« Lorsqu’une personne raconte son histoire, l’autre est supposée l’écouter. Le médiateur écoute les deux récits et en retient les similitudes ou les thèmes et les intérêts communs, parce que les gens ont souvent des points en commun. »

Comprendre les problèmes, trouver des solutions

Les parties et le médiateur peuvent alors poser des questions ou préciser des points dans le but d’identifier les besoins et l’intérêt de chaque partie à résoudre le problème.

Une fois les enjeux définis, une séance de remue-ménages a lieu afin de trouver le plus d’options possibles pour résoudre le cas. « Nous demandons aux gens de ne pas se censurer afin de trouver des options. »

Les options sont ensuite évaluées en tenant compte des intérêts des parties en cause. Selon madame Morneault, le critère de l’évaluation est le suivant : « Si on fait cela, prendrons-nous en compte les besoins et les espoirs des personnes? ». « Si ce n’est pas le cas, alors l’option n’est pas retenue. »

« Le but est de faire en sorte que les gens parviennent à un règlement qui tienne compte des besoins des deux parties. »

Parvenir à une entente

À partir de l’évaluation des options, les parties élaboreront la base d’une entente potentielle. Une fois les options évaluées, les parties entreprendront un processus final de négociation pour parvenir à une entente.

Le médiateur rédigera les dispositions de l’entente à moins que les parties n’en décident autrement. En préparant l’entente, le médiateur s’assurera que les parties identifient qui est supposé faire quoi, qui doit participer à la mise en place de l’entente et comment les choses doivent être faites. Après un examen minutieux des dispositions de l’entente, on demandera aux parties de la signer. Chaque partie en aura une copie, y compris le médiateur.

Le fait de signer les dispositions de l’entente lie légalement les parties. L’entente est considérée comme étant un contrat entre les parties. Chaque partie recevra une copie des dispositions de l’entente. Le médiateur en conservera une copie pour le Bureau du Directeur exécutif, Gestion des conflits.

Aux cinq endroits pilotes, on procédera à l’évaluation du processus en utilisant les méthodes de règlement des différends conçues pour mieux servir la situation et les circonstances propres à chaque endroit au cours des 18 prochains mois. On prévoit ajouter deux nouveaux sites au cours du prochain exercice, un à Esquimalt et l’autre à Valcartier.

On prévoit mettre en œuvre le Projet de gestion des conflits dans l’ensemble du ministère, et procéder à son évaluation, au début de 2001.

Pour des renseignements supplémentaires sur cette initiative, consultez le site Web du Projet de gestion des conflits au <http://hr.d-ndhq.dnd.ca/cmp>. ❖

CF Family Policy / Politique familiale des FC



with input from the Military Family National Advisory Board (MFNAB), acting on a recommendation from the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA).

Under the new family policy, the CF is committed to promoting the development of an effective family network through the provision of family support programs and services in both official languages. These services will in turn assist in reducing the impact of frequent postings on the social and educational integration and stability faced by military family members and provide for their well-being.

A key item in the new family policy is the CF's commitment to promoting better communications between military families and the CF. The policy will also assist in developing a better understanding of the military and military families with local civilian communities.

The accompanying diagram shows the various components that make up the family network and how they interact to support and implement the new CF family policy. ❖

Les Forces canadiennes ont maintenant, pour la première fois, une politique familiale officielle, ce qui permettra d'améliorer la coordination et la collaboration entre tous les éléments du réseau familial et d'orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires.

La nouvelle DOAD 5044-1 a été publiée, dans laquelle les FC reconnaissent la contribution et les sacrifices que font les familles des FC en tentant de concilier leur engagement envers leur pays et leur vie familiale.

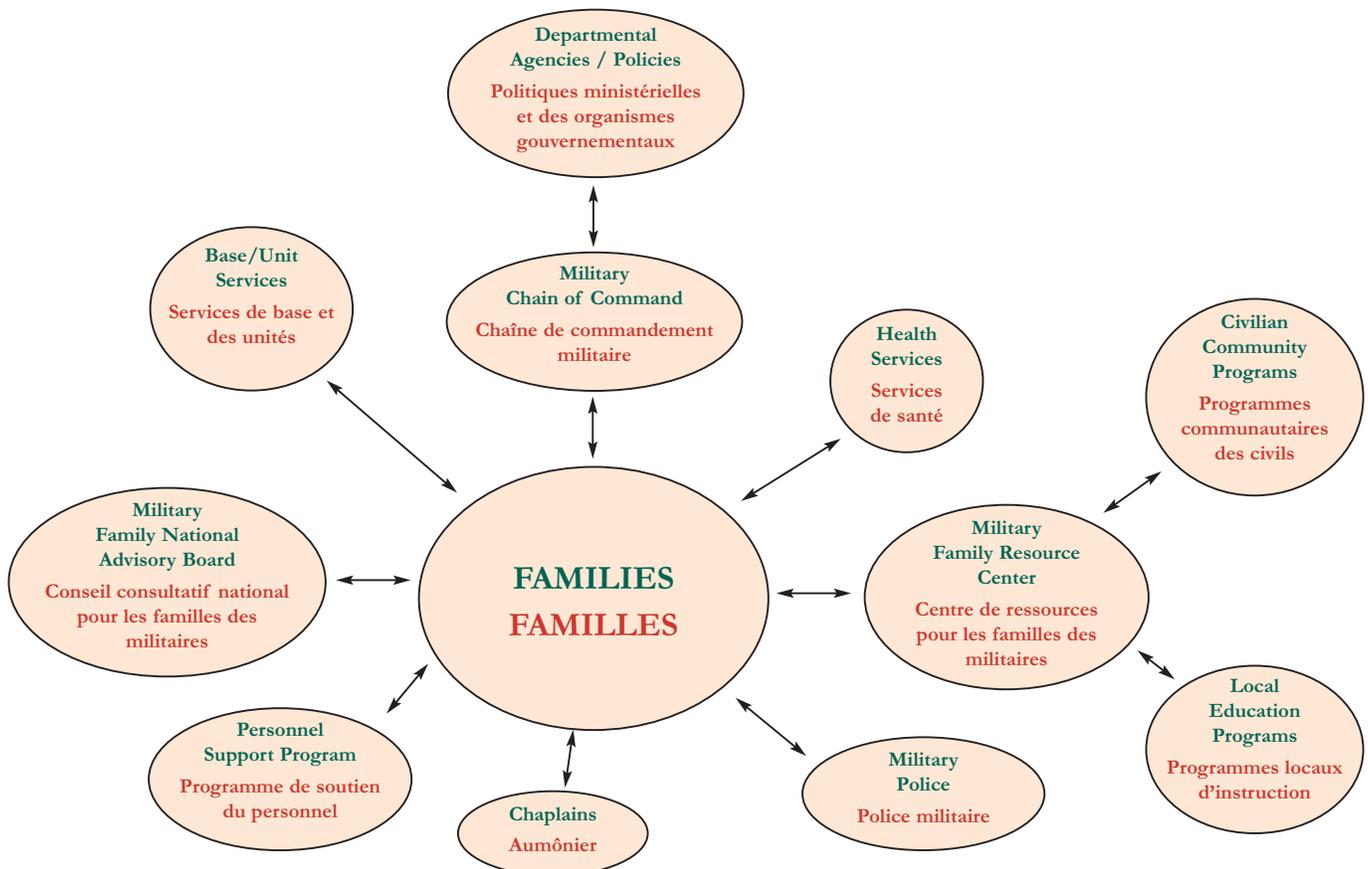
Cette nouvelle politique a été élaborée par l'équipe d'aide à la famille du bureau de projet sur la qualité de vie, en collaboration avec le Conseil consultatif national pour les familles des militaires (CCNFM), suite à une recommandation du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC).

En vertu de la nouvelle politique familiale, les FC s'engagent à mettre sur pied un réseau familial efficace en

créant des programmes et des services de soutien aux familles et ce, dans les deux langues officielles. Ces services permettront d'atténuer l'impact sur l'intégration sociale et pédagogique et sur la stabilité des familles des militaires, qu'engendrent les fréquentes affectations, et contribueront de ce fait même à leur bien-être.

Une des dispositions clés de la nouvelle politique familiale est l'engagement que prennent les FC à améliorer les communications entre les familles des militaires et les Forces canadiennes. Cette politique contribuera aussi à créer une meilleure compréhension de la vie militaire et des familles des militaires au sein des collectivités civiles locales.

Le schéma ci-joint illustre les divers éléments qui constituent le réseau familial et il démontre comment l'interaction de ces éléments contribue à soutenir la nouvelle politique familiale des FC et comment elle contribue aussi à sa mise en œuvre. ❖



Acting Pay – Acting Rank

“What’s happening with acting pay and acting rank?” It’s a question that has been asked often since the tabling of the SCODVA report in the House of Commons in October 1998. Well, that question has now been answered. A recent CANFORGEN (042/00 ADMHRMIL 028 031430Z Apr 00), announced that the CDS has approved a two-part plan developed by the PMO QOL.

The first part of the plan deals with acting pay. Under the current pay system, members of the CF are already being compensated for ‘temporarily filling-in’ for a superior, regardless of the length of time. This method of compensation is not going to change; however, a review of this aspect of the Total Compensation package is being conducted to see whether the percentage should be increased to maintain comparability with the Public Service. Results of that review are expected this Fall and it’s anticipated any changes to this aspect of the Total Compensation package will be retroactive to April 1, 2000.

Part two of the plan deals with the issue of acting rank. Existing regulations allow for the granting of acting rank, while-so-employed, with the member receiving the higher pay. However, granting of acting rank has, in general, been limited to exceptional operational situations outside of Canada. The CDS has approved granting of acting rank both inside and outside of Canada, but there are stringent conditions attached to this change:

- only in those formal posting situations when the rank itself is considered essential to perform the job;
- the member posted to the position must be fully qualified for promotion; and
- no member of the correct rank is available to fill the position.

This change in policy is retroactive to April 1. For any member already in a position that may qualify for acting rank, the Director General Military Careers (DGMC) will review requests made by COs, ECs or group principals. ❖

Rémunération provisoire – grade intérimaire

« Qu’advient-il de la rémunération provisoire et des grades intérimaires? » C’est une question qui revient souvent depuis le dépôt à la Chambre des communes du rapport du CPDNAC, au mois d’octobre 1998. Nous avons maintenant une réponse à cette question. Dans un récent CANFORGEN (042/00 SMARHRMIL 028 031430Z avril 2000), on a annoncé que le chef d’état-major de la Défense (CEMD) avait approuvé un plan en deux parties élaboré par le Bureau de projet (BP), Qualité de vie (QV).

La première partie du plan porte sur la rémunération provisoire. En vertu du système de paie actuel, les membres des FC sont déjà dédommagés lorsqu’ils remplacent temporairement un supérieur, peu importe la période de temps. Ce mode de rémunération ne changera pas; cependant, un examen de l’ensemble de la rémunération totale est présentement en cours afin d’évaluer s’il ne devrait pas y avoir une augmentation en vue de maintenir une certaine parité avec la fonction publique. Les résultats de cet examen sont attendus à l’automne et on s’attend à ce que tout changement sur cet aspect de l’ensemble de la rémunération totale soit rétroactif au 1^{er} avril 2000.

La seconde partie du plan traite de la question des grades intérimaires. Le règlement actuel permet l’attribution de grades intérimaires et, à ce titre, d’un salaire plus élevé. Cependant, l’attribution de grades intérimaires a été, en général, limitée à des situations opérationnelles exceptionnelles et à l’extérieur du Canada. Le CEMD a approuvé l’attribution de grades intérimaires au Canada et à l’extérieur du Canada, mais des conditions rigoureuses sont rattachées à ce changement :

- seulement dans les situations où l’affectation formelle du grade est considérée essentielle à l’exécution du travail;
- le membre affecté au poste doit être pleinement admissible à cette promotion;
- aucun membre du rang approprié n’est disponible pour combler le poste.

Ce changement de politique est rétroactif au 1^{er} avril. À la demande des commandants, des chefs des éléments terre, mer, air ou des chefs de groupe, le Directeur général - Carrières militaires (DGCM) étudiera les demandes de tout membre déjà en poste qui pourrait se qualifier pour un grade intérimaire. ❖

To Your Health

À votre santé

Canada’s Gulf War vaccine experience at odds with British findings

A recent study, published in the May edition of the British Medical Journal, was designed to explore the relationship, if any, between symptoms experienced by military personnel following the Gulf War and vaccines received before or during the conflict.

Vaccines have been identified by some as a possible cause of health problems among soldiers who served in the Gulf War. One theory hypothesized that multiple vaccines given at the same time might be a factor contributing to later medical problems.

The British study found that a combination of multiple vaccines given prior to deployments appears to be safe and it provides no evidence that vaccine regimens currently used in civilians are harmful. Nor does it suggest that any particular vaccine is more likely to cause problems than any other vaccines, including anthrax and plague vaccines. However, the study says that when combined with the stress of deployment, multiple vaccinations may be a factor contributing to subsequent illness.

The following letter from the CF Director of Medical Policy was sent to the British Medical Journal’s web page at the request of one of the study’s authors. Readers will be interested to note that Canada’s medical experience with multiple vaccinations administered during the Gulf War differs significantly from the findings of the British study.

“I was fascinated with the article that appeared in the most recent edition by Hotopf et al.

Canada’s Gulf War vaccine experience may contribute to a better understanding of the issues surrounding multiple vaccinations on deployments. Canada, like its Gulf War coalition partners, does not maintain a central registry of vaccination status for its members. We do know, however, the vaccine schedules that were followed by the various units during the Gulf War.

Ships of the naval blockade were the first to be notified of a tasking for the Gulf conflict and were the first to leave. On August 7, 1990, the Deputy Chief of the Defence Staff issued a warning order alerting the Canadian Force’s senior commanders of a possible intervention in the Gulf, under the code-name Operation FRICTION. A three-ship naval force was given a “notice to sail - seven days.” This naval task force departed Halifax harbour on a bright and sunny day on Friday, August 24, 1990. This was 17 days after their “notice to sail.” Vaccinations were given to the crew as part of their departure assistance group (DAG) processing in Canada, however, additional vaccines were given to them while they were “under sail” (i.e., deployed). Plague vaccine, for example, was given in January of 1991 to members of the HMCS Terra Nova and HMCS Athabaskan. The first crew of the HMCS Protecteur returned home to Canada before this vaccine was given.

Les données recueillies par le Canada, lors de la guerre du Golfe, contredisent les résultats obtenus par des chercheurs britanniques

Une étude récente, publiée dans le numéro de mai du British Medical Journal, cherchait à déterminer s’il existe un lien entre les symptômes

ressentis par le personnel militaire après la guerre du Golfe et les vaccins qu’ils ont reçus avant le début du conflit.

Certains ont attribué aux vaccins la cause des problèmes de santé qu’ont connus des militaires ayant servi lors de la guerre du Golfe. Une théorie a soutenu que l’administration simultanée de plusieurs vaccins peut avoir contribué à créer les problèmes médicaux décelés plus tard.

suite à la page 8 ➤

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

continued on page 8 ➤

Interestingly, and of critical importance in terms of this British study, the second crew of the HMCS *Protecteur* received all their vaccines in Canada (including plague) prior to deploying. In other words, according to the British study, this would have been a "pure" cohort in terms of multiple vaccines given before deploying. They received no vaccines after their departure. If the preliminary observations of these British investigators are correct, the illness rate in this second crew of the HMCS *Protecteur* should be less than the rate in the crews of the other ships, or in Canadians of other non-naval units, including the field hospital, air squadrons based at Canada Dry in Qatar and at our headquarters in Bahrain. In fact, we know that the illness rate in members of all Canadian units is identical, no matter when or where they served. This Canadian data is significant evidence that the observations of the British investigators may not be correct.

For other Canadian units, multiple vaccinations were given to Canadians prior to departing for the Gulf War. For members of Canada Dry and the headquarters, plague vaccine was given in-theatre. This did not constitute a "multiple vaccinations while deployed" cohort, however. The experience of personnel attached to 1 Canadian Field

Hospital is, however, relevant. 1 Canadian Field Hospital personnel received multiple vaccines in Petawawa as part of their DAG procedure before deploying. When they arrived in theatre, they also received multiple vaccines (plague, anthrax and pertussis). According to this British study, 1 Canadian Field Hospital would constitute a "multiple vaccination while deployed" group.

If the observations of the British investigators are correct, a comparison of the second crew of HMCS *Protecteur* (all vaccines received in Canada prior to departing) and the members of 1 Canadian Field Hospital (multiple vaccinations received after deploying) should reveal a difference in their rates of illness. We know for a fact, however, that the illness rate in these two groups is identical.

Canada's Gulf War data does not support the preliminary observations of these British investigators. Nevertheless, their conclusion that more needs to be done to investigate the stress factors while on deployment that may contribute to an adverse health outcome is a valid one and deserves consideration.

Col KC Scott

Col Scott is the CF's Director of Medical Policy ❖

L'étude des chercheurs britanniques conclut que le fait d'avoir administré simultanément plusieurs vaccins avant le déploiement ne semble pas comporter de danger et qu'il n'existe aucune preuve que les schémas posologiques des vaccins présentement administrés à la population civile soient nocifs. L'étude ne laisse aucunement sous-entendre qu'un vaccin particulier est plus propice à causer des problèmes que tout autre vaccin, incluant les vaccins contre l'anthrax et la peste. Toutefois, l'étude mentionne que, lorsque combinée au stress du déploiement, l'administration simultanée de plusieurs vaccins peut être un facteur contribuant à causer des maladies par la suite.

La lettre qui suit a été envoyée par courriel au site Web du British Medical Journal, à la demande de l'un des auteurs de l'étude. Les lecteurs seront intéressés par le fait que les données médicales recueillies par le Canada, en ce qui a trait à l'administration simultanée de plusieurs vaccins, durant la guerre du Golfe, diffèrent grandement des résultats obtenus par l'étude des chercheurs britanniques.

« L'article de Hotopf et coll. publié dans votre plus récent numéro m'a fasciné.

L'expérience qu'a connu le Canada, en ce qui a trait à l'administration simultanée de plusieurs vaccins, lors de la guerre du Golfe, peut aider à mieux comprendre les interrogations qui entourent cette question lors des opérations de déploiement. Le Canada, tout comme ses partenaires de la coalition de la guerre du Golfe, ne tient pas un dépôt central des dossiers de vaccination de ses militaires. Toutefois, nous connaissons le calendrier de vaccination que les diverses unités ont suivi au cours de la guerre du Golfe.

Les navires du blocus naval ont été les premiers à recevoir un ordre de mission dans le conflit du Golfe et ils ont été les premiers à partir. Le 7 août 1990, le sous-chef d'état-major de la Défense a émis un ordre d'avertissement alertant les commandants supérieurs des Forces canadiennes d'une possible intervention dans le Golfe, intervention baptisée du nom de code d'Opération FRICTION. Une force navale, composée de trois navires, a reçu un ordre de préparation au déploiement à sept jours d'avis. Cette force navale a quitté le port de Halifax par un beau vendredi ensoleillé, le 24 août 1990, soit 17 jours après avoir reçu l'avis de déploiement. Les vaccins ont été administrés à l'équipage, au Canada, dans le cadre des activités de leur groupe d'aide au départ (DAG). Toutefois, ils ont reçu d'autres vaccins une fois en mer, c'est-à-dire, en déploiement. Par exemple, le vaccin contre la peste a été donné, au mois de janvier 1991, aux membres d'équipage du NCSM *Terra Nova* et du NCSM *Athabaskan*. Le premier équipage du NCSM *Protecteur* est revenu au Canada avant d'avoir reçu ce vaccin.

Fait intéressant et qui revêt une grande importance dans le contexte de l'étude des chercheurs britanniques, les membres du deuxième équipage du NCSM *Protecteur* ont tous reçu leurs vaccins au Canada, incluant celui contre la peste, avant de se déployer. En d'autres mots, selon l'étude des chercheurs britanniques, cet équipage aurait pu être considéré comme étant une

cohorte « pure », dans le contexte de l'administration simultanée de plusieurs vaccins. Les membres de cet équipage n'ont reçu aucun vaccin avant leur départ. Si les observations préliminaires de ces chercheurs britanniques sont exactes, le taux de maladies, au sein de ce deuxième équipage du NCSM *Protecteur*, devrait être moindre que le taux de maladies des équipages des autres navires, ou des Canadiens et Canadiennes des autres unités non navales, incluant les membres de l'hôpital de campagne, les membres de l'escadron aérien basé à Canada Dry, au Qatar, et les militaires du quartier général, dans l'État de Bahreïn. En fait, nous savons que le taux de maladie, des membres de toutes les unités canadiennes, est identique, peu importe le moment ou le lieu où ils ont servi. Ces données, recueillies par le Canada, démontrent clairement que les observations des chercheurs britanniques peuvent ne pas être exactes.

Dans le cas des autres unités canadiennes, les vaccins ont été administrés simultanément avant le départ pour la guerre du Golfe. Pour ce qui est des militaires de Canada Dry et du quartier général, le vaccin contre la peste a été administré sur le théâtre des opérations. Toutefois, ce groupe ne constitue pas une cohorte représentative de « l'administration simultanée de plusieurs vaccins en cours de déploiement ». Par contre, l'expérience vécue par le personnel affecté au 1^{er} Hôpital de campagne canadien est pertinente. On a administré simultanément plusieurs vaccins au personnel du 1^{er} Hôpital de campagne canadien, à Petawawa, dans le cadre des activités de leur groupe d'aide au départ (DAG), avant le déploiement. Lorsque les membres du personnel sont arrivés sur le théâtre des opérations, ils ont aussi reçu plusieurs vaccins simultanément (peste, anthrax et coqueluche). Selon l'étude des chercheurs britanniques, le personnel du 1^{er} Hôpital de campagne canadien constitue un groupe type « d'administration simultanée de plusieurs vaccins en cours de déploiement ».

Si les observations des chercheurs britanniques sont exactes, la comparaison, entre le deuxième équipage du NCSM *Protecteur* (tous les vaccins donnés au Canada avant le départ) et le personnel du 1^{er} Hôpital de campagne canadien (administration simultanée de plusieurs vaccins avant le déploiement), devrait démontrer une différence dans leur taux respectif de maladies. Mais le fait est que le taux de maladie des deux groupes est identique.

Les données recueillies par le Canada sur la guerre du Golfe ne concordent pas avec les observations préliminaires des chercheurs britanniques. Pourtant, leur conclusion selon laquelle il est nécessaire d'étudier davantage les facteurs de stress en situation de déploiement car ils peuvent avoir des résultats nocifs sur la santé, cette conclusion, donc, est valable et mérite d'être prise en considération. »

Col K. C. Scott

Le col Scott est directeur de la Direction de la politique de santé ❖

Contingency cost moves

A new DAOD is being prepared to formalize criteria for contingency cost moves.

A compassionate posting is allocated when a member becomes unavailable for unrestricted employment due to a personal problem(s). However, if the member is available for unrestricted operational employment, but needs to be located in a certain geographic area for personal reasons, then a contingency cost move may apply. This type of contingency cost move posting essentially amounts to doing the right thing for members by assigning an established position that will help them deal with extenuating personal circumstances that are currently affecting, but not limiting, their employability, deployability or performance.

Generally, contingency cost moves should be requested to help members deal with a specific situation. If the conditions that created the contingency cost move requirement are not resolved by the end of the tour of duty or if during the period of the contingency cost move the situation escalates such that the member is no longer deployable, employable or their performance degrades then the member's situation must be reviewed and progression to a compassionate posting or compassionate status must be considered.

Commanding officers are strongly encouraged to identify to NCDHQ/DGCM those cases that do not meet the full criteria for formal compassionate status/posting but which would benefit from a posting for the well-being of the member and/or the family.

Déménagements imprévus

Une nouvelle DOAD en préparation fixera les critères pour accorder un déménagement imprévu.

Une affectation pour motifs personnels est accordée lorsqu'un militaire ne peut être employé sans restriction à cause de problèmes personnels. Toutefois, si le militaire est employable sans restriction mais qu'il a besoin de vivre dans une région donnée pour des raisons personnelles, un déménagement imprévu pourrait convenir dans ce cas. Bref, la bonne chose à faire serait d'accorder au militaire une affectation dans un poste préétabli entraînant un déménagement imprévu pour l'aider à régler une situation personnelle difficile qui affecte présentement, mais ne limite pas, son employabilité, sa capacité de déploiement ou son rendement.

En général, les déménagements imprévus devraient être accordés aux militaires pour les aider à faire face à une situation précise. Si la situation qui a nécessité le déménagement imprévu n'est pas réglée avant la fin de la période de service ou si, durant la période liée au déménagement imprévu, les choses s'aggravent à tel point que le militaire ne peut plus être déployé, être employé ou que son rendement se détériore il faut alors réexaminer son cas et envisager de lui accorder une affectation pour motifs personnels ou un statut particulier.

Les commandants sont vivement encouragés à communiquer au QGDN/DGCM le cas de tout militaire qui ne répond pas à toutes les conditions l'autorisant à bénéficier d'un statut particulier ou d'une affectation pour motifs personnels, mais qui pourrait bénéficier d'une mutation pour son bien-être et/ou celui de sa famille.