



A recent survey of our readers indicated you wanted to see more of our Question Corner. In response, we present the following – answers to some of your most-asked human resources-related questions.

Un sondage récent auprès de vous, nos lecteurs, nous a indiqué que vous aimeriez voir notre rubrique « Coin des questions » plus souvent. Ainsi, nous vous présentons ce qui suit - des réponses à vos questions les plus demandées concernant les ressources humaines.

## Question Corner ??? Coin des questions

### Post Living Differential

**Question:** I joined the navy in Victoria and was then posted to Esquimalt. I was just told I don't qualify for the new Post Living Differential, and I'm not the only one. What's being done to correct this?

**Answer:** Regular Force personnel serving in the area in which they enrolled or those who remain in the same location after initial training presently don't qualify for PLD because their furniture and effects were not moved at public expense. The link between PLD and moving at public expense was made with Treasury Board, which must agree to the benefit, to reinforce with TB the unique demands placed upon the CF. The exclusion of these members was not foreseen, but had been identified for some weeks. It clearly reflects an unacceptable situation which was never the intent. Applicable changes to the QR&O are currently being worked on with legal staffs, with a Treasury Board submission to follow.

**Question:** I work in Toronto but live outside the area where I would qualify for the Toronto PLD rate. Why is PLD based upon the place of principal residence and not place of duty?

**Answer:** PLD includes compensation for differences in income tax paid. Your rate of income tax paid is based on your declared place of residence, not place of duty. As well, members and their families incur most of their expenses in the community in which the principal residence is located. Finally, amongst the factors taken into account in the cost of living are property taxes and mortgage interest/rent; it would not be logical to base these on where one works rather than where one lives. A PLD area is a qualifying "place of duty" as defined in regulations. These boundaries have been established for some time, under the authority of the Chief of Defence Staff (QR&O 209.80). We are in the process of requesting a review of

geographic boundaries of all places of duty in Canada, following a common set of guidelines.

**Question:** Why are members in single quarters excluded from PLD? This seems like discrimination.

**Answer:** Charges for single quarters are national rates. They do not vary by location. They are also heavily subsidized at this time. If rates for single quarters were increased in the future to reflect civilian market rates, we would seek a change to QR&O 205.45 to enable payment to members whose principal residence are single quarters.

**Question:** I'm being posted to Yellowknife, where cost of living is as high as any major city. Why is PLD not paid in isolated posts?

**Answer:** PLD is not paid at isolated posts at this time because it would result in a duplication of compensation for similar costs. Isolation Allowance includes a cost of living component. The CF will be working with the Treasury Board Secretariat to see if the Isolation Allowance (which is also paid to public servants) can be amended to allow payment of PLD. In the interim, AAA will continue to be paid, where applicable, in isolated posts.

**Question:** Rental accommodations in Yellowknife don't meet my family's needs, so I have to buy a house. Why do homeowners in isolated posts not receive either AAA or PLD when renters in isolated posts continue to receive AAA and homeowners in other locations receive PLD?

**Answer:** Homeowners in isolated posts have not received AAA because it was a benefit payable only to renters. At present, PLD cannot be paid because of the cost of living component in the Isolation Allowance.

**Question:** Why is the same amount of PLD paid to all members within one region, regardless of rank or family size? Doesn't it make sense that a family

[continued on page 2 >](#)

### L'indemnité de vie chère d'affectation

**Question :** Je me suis joint à la marine à Victoria, puis j'ai été affecté à Esquimalt. On vient de m'apprendre que je ne suis pas admissible à l'Indemnité de vie chère d'affectation et, semble-t-il, je ne serais pas le seul. Quelles sont les dispositions qui seront prises pour rectifier cette situation?

**Réponse :** Les membres de la Force régulière en service dans la région où ils ont été enrôlés ou qui habitent dans la même région après avoir reçu leur instruction préparatoire ne sont présentement pas admissibles à l'IVCA parce que leurs meubles et leurs effets personnels n'ont pas été démenagés aux frais de l'État. Le lien entre l'IVCA et les déménagements effectués aux frais de l'État a été établi en collaboration avec le Conseil du Trésor, qui doit convenir du montant de l'indemnité à allouer, en vue d'appuyer les demandes particulières adressées aux FC. Le fait que ces membres constituent une exception n'était pas prévu, et ces cas nous ont été soumis, il y a quelques semaines. C'est évidemment une situation inacceptable qui n'aurait jamais dû survenir. Les changements relatifs aux ORFC font actuellement l'objet de travaux menés conjointement avec le personnel des services juridiques. Une présentation au Conseil du Trésor suivra.

**Question :** Je travaille à Toronto mais je demeure à l'extérieur de la région où je serais admissible à l'IVCA allouée pour la ville de Toronto. Pourquoi l'IVCA est versée selon le lieu de résidence principal et non selon le lieu du service?

**Réponse :** L'IVCA comprend un supplément qui permet de compenser pour l'augmentation de l'impôt à payer selon la région d'affectation. Votre taux d'imposition est donc calculé selon le lieu de résidence que vous avez déclaré et non selon votre lieu de service. De même, les membres et leurs familles ont davantage de dépenses à rencontrer dans la collectivité où se situe la résidence principale. Enfin, parmi les facteurs qu'il faut prendre en considération relativement au coût de la vie, notons les impôts fonciers, les intérêts hypothécaires et les coûts de location; il ne serait donc pas logique de calculer ces dépenses selon le lieu de travail plutôt qu'en fonction du lieu de résidence. Une région donnant droit à l'IVCA est définie, selon les règlements, comme étant le « lieu du service ». Ces limites géographiques ont été établies pour quelque temps avec

l'autorisation du chef d'état-major de la Défense (ORFC 209.80). Nous procédons actuellement à une demande de révision en ce qui concerne les limites géographiques de tous les lieux de service au Canada en suivant un ensemble de lignes directrices communes.

**Question :** Pourquoi les membres qui demeurent dans un logement de militaires célibataires n'ont-ils pas droit à l'IVCA? N'est-ce pas de la discrimination?

**Réponse :** Les frais pour un logement de militaires célibataires sont établis selon les taux nationaux. Ils ne varient pas selon la région. Par ailleurs, ces logements sont actuellement sujets à d'importantes subventions. Si les taux pour un logement de militaires célibataires venaient à augmenter ultérieurement selon les taux du marché civil, nous apporterions une modification à l'article 205.45 des ORFC de manière à ce que les membres dont la résidence principale est un logement de militaires célibataires puisse bénéficier d'une compensation.

**Question :** Je suis affecté à Yellowknife où le coût de la vie est aussi élevé que celui de n'importe quelle autre ville importante. Pourquoi les membres affectés à des postes isolés n'ont pas droit à l'IVCA?

**Réponse :** Actuellement, l'IVCA n'est pas versée aux membres affectés à des postes isolés parce que ces derniers bénéficieraient d'une double compensation allouée pour couvrir des coûts analogues. L'indemnité de service dans les régions isolées comprend

[suite à la page 2 >](#)

### In this issue / Dans ce numéro:

- ▶ **Military Foreign Service - Regulation Change**  
Modification du Règlement sur le service militaire
- ▶ **Member Assistance Program provides support**  
Le Programme d'aide aux membres offre un soutien
- ▶ **Health & Lifestyle Survey 2000**  
L'Enquête sur la santé et les habitudes de vie des FC de 2000
- ▶ **Reminder to CF members from Veterans Affairs Canada**  
Rappel d'Anciens Combattants Canada aux membres des FC

of five has more expenses than a couple and should be compensated for that?

**Answer:** PLD is designed to enable you to maintain a similar standard of living even when posted to a high cost location. It is not intended to compensate lifestyle decisions, such as size of housing to be purchased or rented, or size of family. The standard PLD rate also eliminates the distinction between a private and a colonel, both of whom would experience the same increase in cost of living when posted to PLD areas.

**Question:** My girlfriend is living with me. Why would I be entitled to only 75 per cent PLD when a married service member is entitled to 100 per cent and a service couple gets 150 per cent?

**Answer:** PLD is payable at 100 per cent if a member is not co-owning or co-leasing a residence with a person other than a family member. If the person living with you is not a family member, the definition of which includes a declared common-law spouse, it is generally expected that this person would contribute to some degree to the overall costs of food and shelter. The remainder of your overall increase in cost of living would be addressed by the 75 per cent PLD.

Service couples will each receive 75 per cent of the going PLD rate, rather than

having 100 per cent paid to the household. Married service couples ordinarily share the household expenses, of which approximately 25 per cent is accommodation.

This takes into account that there are advantages to sharing accommodation, but that each individual has expenses of their own.

**Question:** I'm being posted to Montreal soon, and could really use the PLD money to cover expenses when I get there. Why will it be late August or September before we see the allowance in our pay cheques?

**Answer:** It will take a few more weeks to determine how much each person entitled to PLD will receive and to automatically include it in their paycheques. Approval for PLD was not received until the early part of June, making it impossible to pre-program the pay system. In addition, the process is far more complex than simply creating a table of amounts to be paid. It is critical that the rules be precisely stated and programmed into the system to ensure no inaccuracies in the entitlements. The job was also made more complex by making PLD retroactive to April 1, 2000. ❖

un supplément qui permet de compenser pour le coût de la vie. Les FC travailleront en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor afin de déterminer si l'indemnité de service dans les régions éloignées (qui est également versée aux fonctionnaires) peut être modifiée afin de permettre l'allocation de l'IVCA. En attendant, les membres affectés à des postes isolés continueront, le cas échéant, de bénéficier de l'IAL.

**Question :** Le logement dans lequel j'habite à Yellowknife ne répond pas aux besoins de ma famille, de sorte que je dois acheter une maison. Pourquoi les propriétaires d'une maison qui sont affectés à des postes isolés n'ont pas droit à l'IAL ou à l'IVCA, alors que les membres locataires continuent de recevoir l'IAL et que les membres propriétaires d'une maison affectés dans d'autres régions reçoivent, eux, l'IVCA?

**Réponse :** Les membres propriétaires d'une maison affectés à des postes isolés ne reçoivent pas l'IAL parce que seuls les membres locataires ont droit à cette indemnité. Actuellement, l'IVCA ne peut leur être versée parce que l'indemnité de service dans les régions éloignées prévoit un supplément qui permet de compenser pour le coût de la vie.

**Question :** Pourquoi l'IVCA offre le même taux de compensation à tous les membres pour un endroit donné, sans égard au grade ou au nombre d'enfants? Ne serait-il pas plus sensé qu'une famille composée de cinq membres qui fait face à des dépenses plus importantes que celles d'un couple reçoive une compensation à cet effet?

**Réponse :** L'IVCA a été conçue pour permettre aux membres de maintenir un niveau de vie analogue même lorsqu'ils sont affectés à un endroit où le coût de la vie est élevé. Elle n'a pas pour but de compenser en regard des décisions relatives au style de vie, comme l'achat d'une maison ou la location d'un logement en fonction de la dimension, ou le nombre d'enfants. Le taux de compensation de l'IVCA établi ne fait pas non plus la distinction entre un soldat et un colonel puisque tous les deux feraient face à la même augmentation du coût de la vie s'ils étaient affectés dans une région admissible à l'IVCA.

**Question :** Mon amie vit avec moi. Pourquoi n'aurai-je droit qu'à 75 p. 100 de l'IVCA, alors qu'un membre en service qui est marié a droit à 100 p. 100 de l'IVCA et qu'un couple où les deux conjoints sont en service a droit à 150 p. 100 de l'indemnité?

**Réponse :** L'IVCA est versée en entier si un membre n'est pas copropriétaire d'une résidence ou ne cohabite pas avec une personne qui n'est pas un membre de la famille. Si la personne qui habite avec le membre n'est pas de la famille, en règle générale, on s'attend à ce que cette personne partage, dans une certaine proportion, l'ensemble des dépenses, soit celles relatives à la nourriture et au logement. Le reste des dépenses du membre relatives à l'augmentation du coût de la vie seront compensées par l'IVCA à raison de 75 p. 100.

Les couples militaires recevront chacun 75 p. 100 du taux de compensation actuel de l'IVCA au lieu de recevoir 100 p. 100 du taux versé à la famille. Les couples de militaires mariés partagent habituellement les dépenses de la maison, dont environ 25 p. 100 est consacré au logement.

À cet effet, on prend en considération le fait qu'il y a certains avantages à partager les frais de logement, mais nous tenons compte du fait que chaque personne a ses propres dépenses. Auparavant, les cadres supérieurs recevaient l'IAL alors que les membres subalternes ne recevaient rien.

**Question :** Je serai bientôt affecté à Montréal et l'IVCA me serait vraiment utile pour que je puisse couvrir mes dépenses lorsque je m'installerais là-bas. Pourquoi devons-nous attendre qu'à la fin du mois d'août ou au début du mois de septembre pour que l'IVCA nous soit versée à même notre chèque de paie?

**Réponse :** Quelques semaines de plus seront nécessaires afin de déterminer combien recevra chaque personne admissible à l'IVCA et d'inclure automatiquement ce montant à leurs chèques de paie. Les autorisations de l'IVCA n'ont été reçues qu'au début du mois de juin, de sorte qu'il a été impossible de préprogrammer le système de rémunération. De plus, le processus est beaucoup plus complexe et ne consiste pas seulement à créer un tableau des montants à verser. Il est essentiel que les règles régissant le versement des indemnités soient établies avec exactitude et programmées dans le système afin de s'assurer qu'il n'y a aucune erreur en ce qui concerne ces versements. Ce processus est d'autant plus complexe puisque l'IVCA est rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2000 et qu'il y a quelques cas où des membres bénéficient de l'«ancienne» Indemnité d'aide au logement dont le taux de compensation est plus élevé que celui de l'IVCA. ❖

### Canadian Peacekeeping Service Medal

**Question:** I served with HMCS *Terra Nova* during Op FORWARD ACTION (Haïti) in '94, and with HMCS *Toronto* during Op DETERMINATION (Persian Gulf). For both operations, I was awarded the Peace Bar to the Special Service Medal. Will these operations qualify me for the Canadian Peacekeeping Service Medal?

**Answer:** Yes, holders of the Peace Bar to the Special Service Medal and individuals who have served on most United Nations and international peacekeeping missions are considered eligible for the CPSM. The CPSM recognizes service by Canadians deployed outside Canada for a minimum of 30 days (not necessarily

continued on page 3 >

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

**Send Correspondence to:**  
Tina Crouse  
Editor - Canadian Forces Personnel Newsletter  
National Defence Headquarters  
MGen George R. Pearkes Building  
Ottawa ON KIA 0K2

**Telephone:**  
CSN 846-6820 or (613) 996-6820

**Fax:**  
CSN 846-7483 or (613) 996-7483

**Internet E Mail Address:**  
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

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

**Graphic Design:**  
Manon Trépanier

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

**Adresser toute correspondance à :**  
Tina Crouse  
Rédactrice - Bulletin du personnel des Forces canadiennes  
Quartier général de la Défense nationale  
Édifice Mgen George R. Pearkes  
Ottawa ON KIA 0K2

**Téléphone:**  
RCCC 846-6820 ou (613) 996-6820

**Télécopieur :**  
RCCC 846-7483 ou (613) 996-7483

**Courrier électronique Internet :**  
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

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

**Conception graphique :**  
Manon Trépanier

HRPA2000-008

### La Médaille canadienne du maintien de la paix

**Question :** J'ai servi à bord du NCSM *Terra Nova* au cours de l'Op FORWARD ACTION (Haïti) en 1994 et à bord du NCSM *Toronto* au cours de l'Op DÉTERMINATION (golfe Persique). Dans les deux cas, j'ai reçu la Médaille du service spéciale avec la barrette Paix. Ces opérations me rendront-elles admissible à la Médaille canadienne du maintien de la paix?

**Réponse :** Ceux qui ont reçu la barrette Paix de la Médaille du service spécial du Canada et ceux qui ont servi dans le cadre de la plupart des missions de maintien de la paix internationales et des Nations Unies

sont jugés admissibles à la MCMP. La MCMP reconnaît le service rendu par les Canadiennes et les Canadiens affectés à l'étranger pendant au moins 30 jours (pas nécessairement consécutifs), soit en tant que membres au sein d'une unité des Forces canadiennes déployée dans le cadre d'une mission d'observation et de maintien de la paix, soit en tant que personnes chargées d'appuyer directement une telle mission. Seront notamment considérés comme admissibles les membres de la Gendarmerie royale du Canada, des policiers canadiens et des civils qui ont servi au sein de telles forces. La MCMP sera également décernée

suite à la page 3 >

consecutively) either with the Canadian Forces deployed on a peacekeeping or observer mission or in direct support of any such mission. This will include members of the Royal Canadian Mounted Police, other Canadian police officers and civilians who served with such forces. The CPSM will also be awarded to the next-of-kin of those individuals who have died, either on service or after their release from government service.

As the CPSM is a peacekeeping medal, certain service will not qualify an individual to receive it. This includes the following operations or conflicts:

- > Korea from June 27, 1950 to July 27, 1953;
- > The Persian Gulf from August 2, 1990 to June 27, 1991;
- > Op DELIVERANCE (Somalia) from November 16, 1992 to June 30, 1993;
- > Humanitarian missions as described in A-AD-200-000/AG-00-1999-01-04;
- > NATO air strikes – Operation ALLIED FORCE – carried out against the Federal Republic of Yugoslavia from March 24 – June 10, 1999; and
- > INTERFET – Op TOUCAN (East Timor) from September 15, 1999 – February 20, 2000.

DND estimates that nearly 125,000 Canadians might be eligible to receive this award. The vast majority of recipients (over 85 per cent) will be former members of the Canadian Forces, with serving members making up between 10 and 12 per cent, or approximately 13,500. The Royal Canadian Mounted Police anticipate that between 1,400 and 1,500 police officers will be awarded the CPSM and the Department of Foreign Affairs and International Trade (DFAIT) has

estimated that between 4,000 and 5,000 civilians might also be eligible.

The entire CPSM program is projected to cost approximately \$3.2 million over five years, with the medal being manufactured in Canada.

Serving CF members will receive their medals during ceremonies held at their units. The significant effort involved in distributing these medals means it may take several years to complete the initial issue. A CANFORGEN will be released shortly, providing detailed application procedures. Once that message has been issued, element commanders, the DCDS and the Commandant of CF Support Unit (Ottawa) will provide the Directorate of History and Heritage (DHH) with a priority list of units to receive the medals. All applications for the CPSM to be awarded to still-serving members will be forwarded to DHH through unit commanders. Individual members of the CF cannot apply for the award.

Former members of the CF and civilians can apply for the CPSM online via Internet at: [www.dnd.ca/hr/dhh](http://www.dnd.ca/hr/dhh) or by mailing an application form to the address provided. An application form can be obtained from the CPSM Project Office by telephoning toll free 1-877-741-8333 (990-4446) or (613) 990-4446 or by facsimile (613) 990-6289. Canadian Peacekeeping Service Medal/DHH  
Bldg 347 Uplands Site  
MGen George R. Pearkes Bldg  
101 Colonel By Drive  
Ottawa K1A 0K2 ❖



MCMP - suite de la page 2 >

aux proches des personnes qui sont décédés pendant ou après leur service au sein de l'État.

Comme la MCMP est une médaille de maintien de la paix, certains types de services ne sont pas admissibles. Il s'agit notamment des opérations ou des conflits suivants :

- > Le service en Corée, du 27 juin 1950 au 27 juillet 1953;
- > Le service dans le Golfe persique, du 2 août 1990 au 27 juin 1991;
- > L'Op DELIVERANCE (en Somalie), du 16 novembre 1992 au 30 juin 1993;
- > Les missions d'aide humanitaire décrites dans l'A-AD-200-000/AG-00-1999-04-01
- > Les frappes aériennes de l'OTAN lors de l'opération ALLIED FORCE menée contre la République fédérale de Yougoslavie, du 24 mars au 10 juin 1999;
- > L'Op Toucan (INTERFET) (Timor oriental), du 15 septembre 1999 au 20 février 2000.

Selon le MDN, près de 125 000 Canadiens et Canadiennes seraient admissibles à cette médaille. La plupart des récipiendaires (plus de 85 p. 100) sont

d'anciens membres des Forces canadiennes. Les militaires qui servent encore constituent de 10 à 12 p. 100 des personnes admissibles, soit environ 13 500 membres. La Gendarmerie royale du Canada prévoit qu'entre 1 400 et 1 500 policiers recevront la MCMP. Enfin, selon le Ministère des affaires étrangères et du commerce international (MAÉCI), de 4 000 à 5 000 civils pourraient également y être admissibles.

On prévoit que tout le programme de la MCMP coûtera environ 3,2 millions de dollars répartis sur cinq ans. La médaille sera fabriquée au Canada.

Les membres des FC qui sont encore en service recevront leur médaille lors de cérémonies qui auront lieu à leur unité. Étant donné le nombre important de personnes admissibles à cette médaille, le processus de remise risque de prendre plusieurs années. Un message CANFORGEN sera diffusé sous peu et contiendra les renseignements relatifs aux procédures de demande en vue d'obtenir la MCMP. Dès que ce message sera diffusé, les commandants d'unité, le SCEMD et le commandant de l'Unité de soutien des Forces canadiennes Ottawa fourniront au DHP une liste des membres des unités prioritaires qui doivent recevoir la médaille. Toutes les candidatures des militaires en service éligibles à la MCMP seront transmises au DHP par l'entremise des commandants d'unité. Les militaires des FC ne peuvent transmettre eux-mêmes leur demande.

Les anciens membres des FC de même que les civils peuvent faire une demande pour l'obtention de la MCMP en ligne sur Internet à l'adresse : [www.dnd.ca/hr/dhh](http://www.dnd.ca/hr/dhh) ou l'envoyer par la poste à l'adresse indiquée ci-dessous. Pour obtenir un formulaire, il faut communiquer avec le Bureau de projet – MCMP en composant sans frais le 1 877 741-8333 (990-4446) ou le (613) 990-4446 ou par télécopieur au (613) 990-6289.

Direction - Histoire et patrimoine (DHP) – Médaille canadienne du maintien de la paix  
Édifice 347, Uplands  
Édifice Mgen George R. Pearkes  
101, promenade Colonel By  
Ottawa (Ontario) K1A 0K2 ❖

Health Services

**Question:** I heard that the CF will now be providing Viagra to its members at public expense. This doesn't seem necessary. Who determines what health services are provided to military members, based on what criteria?

**Answer:** Yes, the CF is now providing Viagra to its members to treat the medically-diagnosed condition erectile dysfunction. The CF Spectrum of Care Review Committee (SOCRC) recommended the addition of Viagra to the list of treatments provided at public expense based on a number of criteria. The SOCRC's aim is to develop guiding principles that CF health care

providers can use to make decisions that will help them meet their patients' needs and, at the same time, be acceptable to the chain of command

At its latest meeting, the SOCRC came up with recommendations governing the principles upon which CF members' health care entitlements are based and then applied these principles to two current medical issues – in-vitro fertilization (IVF) and Viagra.

To be provided at public expense, the SOCRC agreed the treatment or procedure had to be governed by the following five principles:

continued on page 4 >

Services de santé

**Question :** J'ai entendu dire que les FC fourniraient désormais du Viagra à leurs membres aux frais de l'État. Cela ne semble pas nécessaire. Qui a la responsabilité de déterminer quels sont les services à offrir aux membres militaires, et sur quels critères se base-t-on?

**Réponse :** Oui, les FC fournissent désormais du Viagra à leurs membres afin de traiter les problèmes de dysfonction érectile diagnostiqués par un médecin. Le Comité de révision de la gamme des soins de santé des FC a recommandé l'ajout du Viagra à la liste des traitements fournis au frais de l'État, selon certains critères. L'objectif de ce comité est d'élaborer des principes directeurs que les fournisseurs de soins de santé pourront utiliser en vue de prendre des décisions qui leur permettent

de répondre aux besoins de leurs clients et, par le fait même, qui seront acceptables par la chaîne de commandement.

Lors de sa dernière réunion, le CRGS a proposé des recommandations régissant les principes sur lesquels est fondée l'admissibilité des membres des FC aux soins de santé et il a ensuite mis en application ces principes relativement à deux questions actuelles de nature médicale, soit la fécondation in vitro et le Viagra.

Afin que le traitement ou l'intervention soit effectué aux frais de l'État, le CRGS a convenu que l'un comme l'autre devaient être régis par les cinq principes suivants :

- > le traitement ou l'intervention est nécessaire afin d'assurer au client une bonne santé et un bien-être mental, en

suite à la page 4 >

- necessary for the purpose of maintaining health and mental well-being, preventing disease and diagnosing or treating injury, illness or disability;
- to sustain or restore a serving member to an operationally effective and deployable member of the CF;
- adheres to the scientific principle of evidence-based medicine;
- not for purely experimental, research or cosmetic purposes; and
- is funded by a single provincial health care plan or federal agency.

Until now, the criteria was that a treatment or procedure must be available to the majority of Canadians. The new guidelines mean that if a treatment or procedure is available through one of the provinces or territories, or one federal agency (e.g., Health Canada, Veterans Affairs Canada) it will also be available to CF members, as long as it also meets the other criteria. For example, massage therapy is still not covered by the CFSOC because it does not meet the principle of practicing scientific, evidence-based medicine.

In the case of IVF, the recommendation was to maintain the current policy of providing the procedure at public expense for female



serving members diagnosed with bilateral fallopian tube obstruction. This is consistent with the Ontario Health Insurance Plan and the Public Service Health Care Plan.

Because Viagra is scientifically assessed as being the best treatment for some forms of the medical condition described as 'erectile dysfunction', it was included on the list of benefits. Viagra is currently provided to its clients by VAC and guidelines have now been developed and promulgated within the CF health services regarding its prescription. These include a diagnosis of erectile dysfunction as confirmed by a urological specialist, special authorization from the CF Drug Exception centre which verifies patients' medical history and a limit of six tablets per month. ❖

- vue de prévenir une maladie ou lorsqu'il s'agit de diagnostiquer ou de soigner une blessure, une maladie ou une déficience;
- le traitement ou l'intervention contribuera à redonner des forces à un membre en service ou à lui permettre de recouvrer la santé de manière à ce qu'il puisse reprendre efficacement ses activités et qu'il puisse être déployé dans le cadre d'opérations des FC;
- le traitement ou l'intervention doit respecter le principe scientifique relatif à la médecine fondée sur l'expérience clinique;
- le traitement ou l'intervention ne doit pas être effectué dans le cadre de recherches purement expérimentales ou à des fins esthétiques; et
- les frais sont couverts par un seul régime provincial d'assurance-maladie ou par un seul organisme fédéral.

Jusqu'à maintenant, les critères stipulaient qu'un traitement ou une intervention devait être accessible pour la majorité des Canadiens et des Canadiennes. Les nouvelles lignes directrices, quant à elles, stipulent que si une intervention ou un traitement est offert dans l'une des provinces ou l'un des territoires, ou par un organisme fédéral (p. ex., Santé Canada, le ministère des Anciens Combattants) ils seront également offerts aux membres des FC pourvu que le traitement ou l'intervention respecte les autres critères. Par exemple, les traitements de massothérapie ne sont toujours pas

couverts par la Gamme de soins des FC, parce que ce genre de traitement n'est pas conforme au principe scientifique relatif à la médecine fondée sur l'expérience clinique.

Dans le cas de la fertilisation in vitro, les recommandations avaient pour but de maintenir en vigueur la politique actuelle qui consiste à procéder à ce type d'intervention aux frais de l'État dans le cas des membres féminins en service dont le diagnostic révèle une obstruction bilatérale des trompes utérines, ce qui est conforme à la Protection-santé de l'Ontario et au Régime de soins de santé de la fonction publique.

En raison du fait que le Viagra est considéré, du point de vue scientifique, comme étant le meilleur traitement pour soigner certains troubles médicaux liés à la «dysfonction érectile», il fait donc partie de la liste des traitements couverts par les régimes d'assurance-santé. L'ACC fournit présentement du Viagra à ses clients, et des lignes directrices ont été élaborées, puis promulguées au sein des services de santé des FC en ce qui concerne l'ordonnance de ce médicament. Ces lignes directrices stipulent également qu'un urologue doit avoir établi un diagnostic de «dysfonction érectile», que le traitement doit avoir reçu l'autorisation spéciale du Centre d'exception des FC qui vérifie les antécédents médicaux des patients, et que la posologie doit être limitée à six comprimés par mois. ❖

### Transition Assistance Program (TAP)

**Question:** I'm being medically released. I thought the CF would be my career until I retired, and now I have to look for work on civvie street. What's in place to help me?

**Answer:** The Transition Assistance Program (TAP) helps those medically released from the CF find employment by providing job placement and advocacy services. Both TAP and SCAN strive for some of the same goals, but TAP services are available only to those who have been medically released. The bottom line for TAP is to openly assist those members medically released with their rehabilitation into the civilian work force and help them find rewarding, useful work.

For those who are about to be released or were released after December 1, 1999, TAP works closely with SISIP rehabilitation services to try and make a fit for those who are able to work but need retraining assistance to be competitive in finding a job in the civilian work place. As of April 1, 2000, every person being medically released receives a pamphlet containing the

information on TAP and how to get in touch with TAP staff.

The big difference for those released before Dec. 1, 1999 is that most were not entitled to SISIP Long Term Disability (LTD) and retraining assistance. TAP is exploring ways of providing training assistance in the form of funding for courses for those released before Dec. 1, 1999 and who do not qualify for this assistance under SISIP, but TAP has no way of reaching them to offer assistance. The program is relying on the Royal Canadian Legion, Veterans Affairs Canada offices, military associations, base/wing Personnel Selection Officers and the TAP web site, which is connected to the combined DND-VAC Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families. TAP is getting referrals every day, but is constantly trying to get the word out on the program and what it can do to help these ex-military members.

TAP is also working on developing either priority hiring or special accommodation consideration for

### Le Programme d'aide à la reconversion (PAR)

**Question :** Je suis libéré en raison de problèmes de santé. Je croyais que je ferais carrière au sein des FC jusqu'à ma retraite. Aujourd'hui, je dois me trouver un emploi en milieu civil. Quels sont les programmes d'aide en place qui peuvent m'apporter un soutien?

**Réponse :** Le Programme d'aide à la reconversion (PAR) aide les militaires qui ont été libérés des FC pour des raisons de santé à se trouver un emploi en mettant à leur disposition un service de placement ainsi que des services de représentation. Le PAR et le SPSC ont été mis sur pied pour répondre à des besoins similaires, toutefois les services du PAR ne sont accessibles qu'à ceux qui ont été libérés en raison de problèmes de santé. L'objectif principal du PAR est d'aider, sans réserve, les membres qui ont été libérés pour des raisons de santé à réintégrer le marché de travail civil et à se trouver un emploi gratifiant qui leur permette de se sentir utiles.

Pour ceux qui sont sur le point d'être libérés ou qui l'ont été après le 1<sup>er</sup> décembre 1999, le PAR travaille en étroite collaboration avec le service de réintégration du RARM en vue d'adapter le programme à l'intention de ceux qui sont en mesure de travailler, mais qui ont besoin d'une allocation de recyclage afin d'être concurrentiel lorsqu'il s'agira de se trouver un emploi en milieu civil. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2000, tous ceux qui sont libérés reçoivent

une brochure qui fournit des renseignements au sujet du PAR ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone pour communiquer avec nous.

La principale différence pour ceux qui ont été libérés avant le 1<sup>er</sup> décembre 1999 est qu'ils n'ont pas droit à l'invalidité de longue durée (ILLD) du RARM ni à l'allocation de recyclage. Le PAR envisage actuellement d'offrir une aide financière à ceux qui ont été libérés avant le 1<sup>er</sup> décembre 1999 et qui désirent suivre des cours, mais qui n'ont pas droit à cette allocation conformément au RARM. Cependant, nous n'avons aucun moyen de les contacter afin de leur offrir de l'aide. Nous nous en remettons actuellement à la Légion royale canadienne, au ministère des Anciens Combattants, aux associations militaires, aux officiers de sélection du personnel de la base et de l'escadre de même qu'à notre site Web qui est en lien avec le Centre du MDN-ACC pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles. Tous les jours, des gens font appel au PAR, mais on tente constamment de faire connaître le programme et ce qu'il peut faire pour venir en aide à ces anciens membres militaires.

Le PAR comprend aussi un volet visant l'élaboration des priorités d'embauche et la sensibilisation des employeurs à l'adaptation du lieu de travail dans le but de venir en aide aux membres

continued on page 5 ➤

suite à la page 5 ➤

those injured while training for, during or returning from special operations including domestic operations such as the Winnipeg Flood, or are injured because of the exceptionally dangerous work they do.

TAP can be reached by calling "The Centre" at 1-800-883-6094 and asking for the Transition Assistance Program, or by contacting TAP through our web site at [www.dnd.ca/hr/thecentre/tap](http://www.dnd.ca/hr/thecentre/tap). Go to

the TAP web site to find information on the program, jobs advertised on the TAP job bank and with the federal government and most provincial government Public Service Commissions job banks, as well as the HRDC Job Bank. A member can do his or her resumé right on the web site and post it in the Talent Bank, which highlights for recruiters the talent available across Canada. ❖

### Promotions

**Question:** In August 1991, I was promoted to sergeant two weeks after my posting to CFB Montreal (St. Hubert). Four years later, I was posted to CFB Kingston. After the 1995 merit board, I was 16th on the list for 1996. However, there were no promotions forecasted for 1996. I was posted to CFB Trenton in July 1996. After the 1997 merit board, I was not on the merit list. After the 1999 merit board, I was second on the list for 2000, and will be promoted on posting in August, after nine years as a sergeant. I assure you that the only reason I have been a sergeant for nine years is a direct result of being subjected to back-to-back postings and not as a result of any change in my level of performance.

Is this redressable? Will the fact that I was a sergeant for nine years have any adverse affect on my potential for acceptance into commissioning programs such as CFRP or UTPNCM?

**Answer:** Performance is only one of the criteria used to determine an order of merit for promotion. A selection board convenes annually to perform this assessment. In addition to members' performance, their potential to perform at the next rank is used for this assessment. Selection boards take unusual factors such as a first PER at a unit into consideration during their deliberations.

The number of promotions in a given year is based on the number of vacant positions in each occupation and rank level. This number is related to the attrition rate and the number of promotions at higher ranks in the occupation.

A member may submit an application for redress of grievance concerning almost any administrative matter.

Acceptance in the UTPNCM or the CFRP is based on a number of factors. Time in rank is not a factor. For members meeting the eligibility criteria for the UTPNCM, in 1999 the selection board considered the applicants'

performance (30 per cent) and potential to become an officer (35 per cent based on CO recommendation, PSO report, etc) and potential to succeed academically (35 per cent based on PSO report, previous academic results, etc). For the CFRP in 1999, the scoring breakdown was performance (40 per cent) and potential (60 per cent). ❖



qui se sont blessés dans le cadre d'une instruction, durant des opérations particulières, comme des opérations domestiques telles que l'inondation qui a eu lieu à Winnipeg, à leur retour de telles opérations, ou qui ont été blessés en raison de la nature exceptionnellement dangereuse du travail qu'ils accomplissent.

On peut obtenir des renseignements au sujet du Programme d'aide à la reconversion en communiquant avec «le Centre» au numéro sans frais 1 800 883-6094 ou en consultant notre site Web à l'adresse [www.dnd.ca/hr/thecentre/tap](http://www.dnd.ca/hr/thecentre/tap).

### Promotions

**Question :** En août 1991, j'ai été promu sergent deux semaines après mon affectation à la BFC Montréal (Saint-Hubert). Quatre ans plus tard, j'ai été affecté à la BFC Kingston. Après l'évaluation du conseil de promotion de 1995, j'étais 16<sup>e</sup> sur la liste pour 1996. Aucune promotion n'était toutefois prévue en 1996. J'ai été affecté à la BFC Trenton en juillet 1996. Après l'évaluation du conseil de promotion de 1997, je ne figurais pas sur la liste des candidats par ordre de mérite. Après l'évaluation du conseil de promotion de 1999, j'étais deuxième sur la liste pour 2000 et je serai promu lors d'une affectation en août, après neuf ans à titre de sergent. Je

visitez le site Web du PAR pour obtenir des renseignements au sujet de ce programme ou des emplois disponibles dans la banque d'emplois du PAR, dans celles de la Commission de la fonction publique du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux, de même que dans celle de DRHC. Un membre peut également rédiger son curriculum vitae directement sur le site Web et l'afficher dans la Banque de talents. Cette banque fournit aux employeurs une liste de candidats compétents disponibles partout au Canada. ❖

vous assure que mes neuf années à titre de sergent sont directement liées au fait d'avoir été soumis à des affectations consécutives et ne sont pas le résultat d'un changement quant à mon niveau de rendement.

Puis-je obtenir réparation? Le fait d'avoir été sergent pendant neuf ans aura-t-il des effets néfastes quant à mes chances d'être accepté dans des programmes d'intégration tels que le PIOSR ou le PFUHF?

**Réponse :** Le rendement ne constitue qu'un des critères principaux utilisés afin de déterminer un ordre de mérite pour une promotion. Un comité de sélection se réunit annuellement afin d'accomplir cette tâche. En plus du rendement du membre, l'évaluation tient compte de son potentiel de rendement au rang suivant. Les comités de sélection tiennent compte de facteurs inhabituels, tels que le premier RAP dans une unité, au cours de leurs délibérations.

Le nombre de promotions au cours d'une année donnée est basé sur le nombre de postes vacants pour chaque emploi et chaque niveau de rang. Ce nombre est lié au taux d'abandon et au nombre de promotions à des rangs supérieurs, en ce qui concerne l'emploi.

Un membre peut présenter une demande de redressement d'un grief en ce qui concerne presque toute question administrative.

L'admission au PFUMR ou au PIOSR repose sur un certain nombre de facteurs. Le temps passé à un certain rang n'en est pas un. En ce qui concerne les membres qui répondent aux critères d'admissibilité au PFUMR, le comité de sélection, en 1999, tenait compte du rendement du demandeur (30 p. 100) et de son potentiel pour devenir officier (35 p. 100, basé sur les recommandations du cmdt, sur le rapport de l'officier de sélection du personnel, etc.) et de son potentiel de réussite quant aux études (35 p. 100, basé sur le rapport de l'officier de sélection du personnel, les résultats scolaires antérieurs, etc.). En ce qui concerne le PIOSR, en 1999, la note était répartie entre le rendement (40 p. 100) et le potentiel (60 p. 100). ❖

**Question:** I was asked to participate in a survey on quality of life. Why does DND/CF do surveys? Does anyone control the amount of surveys that are done within DND/CF?

**Answer:** The CF and DND are very large organizations and we want and need to know what service members, their families and civilian employees are concerned about. We understand that CF members have been asked to participate in a number of surveys, from both inside and outside DND/CF, and may be experiencing "survey fatigue." Such surveys, however, are quite important. Information collected during surveys, as well as in focus groups and interviews, provides critical information which can help change the direction of policies and procedures, and make improvements in your work environment.

In 1999, the VCDS directed that all human resources research conducted with CF service members, their families and DND employees should be coordinated by the Directorate of Human Resource Research and Evaluation. This means we would have to review the proposal for each research project in order to ensure that it was being done properly (i.e., scientifically) and to coordinate where and when research is being done. This kind of review would have to be done whether the researcher is a professor at a university, a CF member or DND employee wanting to conduct a survey of their local unit, a student working on a class project or a contractor. We have started to do this, but personnel, supervisors, leaders and managers should know that before they let a piece of research be conducted at their unit/place of work, they should have it given technical approval by DHRRE. Eventually, we would like to create a code number system so that you would immediately know whether a survey had been approved for use in our organization.

**Question:** I seem to be getting a survey every time I turn around. Why me?

**Answer:** Not everyone is sent a survey every time research is conducted. A sample is selected from across the CF/DND to ensure that the sample reflects the whole organization. In order to ensure this reflection of the CF/DND, we randomly select names of people to send surveys to within groupings in the CF/DND. This is called random stratified sampling. For example, we will randomly select from within Anglophone and Francophone

service members to ensure that their proportion in the sample is similar to the proportion in the CF. We do the same thing within rank, element, and gender. In groups that are smaller, like female MWO, we sometimes have to send surveys to a large number of that group in order to get enough returned surveys to do the analysis.

**Question:** Does the info I provide really get used to change or create policies and practices?

**Answer:** Yes, it does. After you complete the survey, it is sent to DHRRE and entered into our computer system along with the info from all the other participants. The data is analyzed by a researcher trained in advanced statistics who is looking for the trends, descriptions and answers to



what everyone who responded to the survey thought about whatever issue the survey dealt with. Once those results are interpreted, they are written up in a report that is given to the sponsor of the research (usually someone in senior staff who is trying to create or thinks they may need to change a policy). The sponsor may have other information that they are using in order to make changes or create policy, but the information they have from your survey participation tells them what is important or of concern to people in the CF, their families and in DND. For example, the Post Living Differential was not created solely because of research done with CF members, but a household survey conducted by DHRRE in 1999 did provide information on how often service members moved, how costly it was to establish a new residence, how difficult it was for spouses to find new jobs, etc. Also, input from focus groups on mechanisms of voice conducted by DHRRE assisted in the creation of the Office of the Canadian Forces Ombudsman and the Canadian Forces Streamlined Grievance System. ❖

**Question :** On m'a demandé de participer à un sondage portant sur la qualité de vie. Pourquoi le MDN et les FC font-ils des sondages? Y a-t-il une personne chargée de réglementer le nombre de sondages menés au sein du MDN et des FC?

**Réponse :** Les FC et le MDN sont des organismes importants, de sorte que nous voulons et nous avons besoin d'en savoir davantage sur les préoccupations que vivent les membres en service, leurs familles et les employés civils. Nous croyons comprendre qu'on a demandé aux membres des FC de prendre part à un certain nombre d'enquêtes, provenant de l'intérieur et de l'extérieur du MDN et des FC, et que les membres peuvent ressentir une certaine «fatigue relative aux enquêtes». De telles enquêtes sont cependant très importantes. Les renseignements que nous recueillons par l'entremise de sondages, de groupes de discussion et d'entrevues sont des renseignements essentiels qui nous permettent de modifier l'orientation des politiques et des procédures et d'apporter des améliorations au sein de votre environnement de travail.

En 1999, le VCEDM émettait une directive à l'effet que toutes les recherches portant sur les ressources humaines et menées auprès des membres en service des FC, de leurs familles et des employés du MDN soient coordonnées par la Direction - Recherche et évaluation en ressources humaines. Cela signifie que nous avons dû examiner les propositions de projets afin de nous assurer qu'ils soient menés façon appropriée (c.à.d. selon les normes du point de vue scientifique) et de déterminer le moment et le lieu où s'effectueraient ces recherches. Ce genre d'examen devait se faire dans le cas où le chercheur était un professeur d'université, un membre des FC ou un employé du MDN qui désirait mener un sondage au sein de son unité, un étudiant qui travaillait à un projet d'étude ou un contractant. Nous avons donc commencé à procéder ainsi, mais le personnel, les superviseurs et les directeurs devraient savoir qu'avant qu'ils ne permettent qu'une recherche soit menée au sein de leur unité ou dans leur milieu de travail, ils doivent obtenir une approbation technique auprès de la DRERH. Éventuellement, nous aimerions mettre sur pied un système de numéro de code de manière à ce que vous puissiez savoir immédiatement si un sondage a été approuvé avant d'être distribué au sein de notre organisation.

**Question :** J'ai l'impression qu'à chaque fois qu'un sondage est mené, on me demande d'y participer. Pourquoi moi?

**Réponse :** Un sondage n'est pas distribué à tout le monde chaque fois qu'une recherche est menée. Un échantillon de participants est sélectionné parmi l'effectif des FC et du MDN afin de s'assurer que l'échantillon en question reflète toute l'organisation et, par conséquent, nous choisissons des personnes au hasard à qui nous enverrons le sondage, parmi différents groupes des FC ou du MDN. C'est ce que l'on appelle un échantillonnage aléatoire stratifié. Par exemple, nous choisirons au hasard des

membres en service de la collectivité anglophone et francophone afin de nous assurer que l'échantillon représentatif est semblable à celui des FC. Nous procédons de la même façon selon le rang, l'unité et le genre. Dans les groupes plus petits, tels que celui des femmes adjudants-maitres, nous devons quelquefois envoyer les sondages à un plus grand nombre de personnes appartenant à ce groupe afin qu'un nombre suffisant de sondages nous soient retournés pour que nous puissions procéder à l'analyse.

**Question :** Est-ce que les renseignements que je fournis servent vraiment à apporter des modifications ou à élaborer des politiques et des pratiques?

**Réponse :** En effet, ils sont très utiles. Une fois le sondage terminé, il est envoyé à la DRERH et les données fournies par tous les participants sont entrées dans un système informatique. Elles sont ensuite analysées par un chercheur formé en statistique appliquée qui relève les tendances qui ressortent du sondage ainsi que les descriptions et les réponses fournies par les participants et qui révèlent ce qu'ils pensent du sujet sur lequel porte le sondage. Une fois que le chercheur a interprété les résultats, il les consigne dans un rapport qui est remis ensuite au demandeur de la recherche (habituellement un cadre supérieur qui tente d'élaborer une politique ou qui croit qu'il est nécessaire d'y apporter une modification). Le demandeur peut avoir à sa disposition d'autres renseignements qu'il utilise en vue d'apporter des modifications ou d'élaborer une politique, mais les renseignements que lui fournit le sondage auquel vous avez participé lui indiquent vraiment ce que les membres du FC, leurs familles et le personnel du MDN considèrent comme important ou ce qui fait l'objet de leurs préoccupations. Par exemple, l'Indemnité de vie chère n'a pas été créée uniquement dans le cadre de recherches effectuées auprès des membres des FC, mais aussi dans le cadre d'un sondage mené auprès des ménages par la DRERH en 1999. Ce sondage a fourni des renseignements relatifs au nombre de fois où les membres en service ont déménagé, les coûts que cela entraîne lorsqu'il faut s'installer dans une nouvelle demeure, les difficultés auxquelles les conjoints sont confrontés lorsqu'ils doivent se trouver un nouvel emploi, etc. De plus, les commentaires de groupes de réflexion sur les mécanismes d'expression, dont les activités ont été organisées par le DRERH, ont contribué à la création de la Procédure simplifiée de règlements des griefs au sein des Forces canadiennes du Bureau de l'Ombudsman des Forces canadiennes. ❖

## CF Personnel Support Agency

**Question:** My wife and children take advantage of a lot of programs offered by our local Military Family Resource Centre. What organization within the CF runs these centres?

**Answer:** MFRCs are just one of the responsibilities of the Canadian Forces Personnel Support Agency (CFPSA), an organization which develops programs and services for current and retired CF members, Reservists and families to offset the demands of operational requirements and to enhance quality of life. These programs and services are housed as a trio of operations: PSP (personnel support programs), CANEX and SISIP (Service Income Security Insurance Plan). PSP includes: military family support services through Military Family Resource Centres on bases; deployment support through the Mission Information Line, Operation Santa Claus, and live satellite television, etc.; in-theatre personnel support to Bosnia-Herzegovina; national and international sport programs; fitness and recreation programs; mess operations; and capital reconstruction to base PSP facilities. CANEX provides retail services and SISIP provides Long Term Disability insurance, financial planning, financial education and other products.

The CFPSA employee network comprises 181 employees in Ottawa, as well as public and non-public fund employees at each CF location in Canada, the United States, and in Europe, totalling more than 5,600.

They work in human resources, accounting, PSP, CANEX and SISIP operations.

The CFPSA is governed by a non-public property board of directors which includes the CDS, environmental chiefs of staff and others.

The CFPSA is customer focused. As a proactive trio of operations, PSP, CANEX and SISIP are continually in contact with staff and clientele to develop and deliver products and services in a timely and effective manner.

Of note, the CFPSA funds recreation and community activities through Quality of Life grants, given to bases/wings based on population. These grants are paid from the Canadian Forces Central Fund and CANEX profits, including a percentage of CANEX sales where a CANEX is located. Non-public fund base/wing and unit fund committees redistribute the money to local recreation and community activities, such as curling clubs, Boy Scouts and Girl Guides, or ceramics or auto hobby clubs. The more the CF community supports CANEX and PSP, the more funds are available for distribution to local base/wing and unit funds. ❖

## L'Agence de soutien du personnel des FC

**Question :** Mon épouse et mes enfants profitent de nombreux programmes offerts par notre Centre de ressources pour les familles des militaires local. Quel organisme des FC dirige ces centres?

**Réponse :** Les CRFM ne représentent qu'une des responsabilités de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), un organisme qui élabore des programmes et des services pour les membres actuels et les membres retraités des FC ou de la Réserve ainsi que pour leurs familles, afin de compenser les demandes liées aux exigences opérationnelles et d'améliorer la qualité de vie. Ces programmes et ces services font partie d'un trio d'opérations : les PSP (programmes de soutien du personnel), le CANEX et le RARM (Régime d'assurance-revenu militaire). Les PSP comprennent les services de soutien aux familles des militaires offerts par les Centres de ressources pour les familles des militaires dans les bases, le soutien au déploiement offert par la Ligne Information Mission, l'Opération Père Noël, la télévision en direct par satellite, etc.; le soutien au personnel dans le théâtre des opérations en Bosnie-Herzégovine; les programmes sportifs nationaux et internationaux, les programmes de conditionnement physique et de loisir; les activités des mess et le réaménagement du capital des installations du PSP des bases. Le CANEX fournit des services de détail et le RARM fournit une assurance-invalidité de longue durée, une planification financière, une éducation financière et d'autres produits.

Le réseau d'employés de l'ASPFC comprend 181 employés à Ottawa et des employés des fonds publics et des fonds non publics de chaque endroit où se

trouvent les FC au Canada, aux États-Unis et en Europe; le nombre total d'employés dépasse 5 600. Ils occupent des emplois relatifs aux ressources humaines, à la comptabilité, aux PSP, au CANEX et au RARM.

L'ASPFC est administrée par un conseil d'administration s'occupant de biens non publics, dont font partie le CEMD, les Chefs d'état-major des armées et d'autres.

L'ASPFC est un organisme axé sur la clientèle. Le PSP, le CANEX et le RARM, en tant que trio proactif, sont continuellement en communication avec le personnel et la clientèle afin d'élaborer et de fournir les produits et les services de façon opportune et efficace.

Il est intéressant de souligner que les fonds des activités récréatives et communautaires de l'ASPFC sont distribués aux bases et aux escadres, au moyen de subventions de Qualité de vie, selon la population. Ces subventions sont versées à partir des profits du Fonds central des Forces canadiennes et de CANEX, dont font partie un pourcentage des ventes du CANEX, là où se trouve un CANEX. Les comités des fonds non publics des bases ou des escadres et les comités des fonds des unités redistribuent l'argent à des organismes d'activités récréatives et communautaires locaux, tels que les clubs de curling, les Scouts et les Guides ou les clubs de hobby liés à la céramique ou à l'automobile. Plus la collectivité des FC appuie le CANEX et les PSP, plus il y a de fonds disponibles afin d'être distribués aux fonds des bases ou des escadres et des unités locales. ❖



**If you have any human resources-related questions you would like answered or comments on this issue, please forward them to the CF Personnel Newsletter – via Internet e-mail to:**

**EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca, or via Outlook to Crouse T@DGPA@NDHQ. Our fax number is (613) 996-7483.**

**Vous cherchez une réponse à des questions de ressources humaines? Vous avez des commentaires sur ce numéro du Bulletin du personnel? Communiquez avec nous à l'adresse internet suivante:**

**EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca ou par courriel Outlook à Crouse T@DGPA@NDHQ. Notre numéro de télécopieur est le (613) 996-7483.**

# Military Foreign Service Regulations change

## Modification du Règlement sur le service militaire à l'étranger



Changes to the administration of the Foreign Service Premium will put more money in CF members' pockets after their first six months on international operations.

The new Operations Foreign Service Premium (OPS FSP) is a non-taxable allowance payable to a member as an incentive to foreign service. The allowance, which took effect on April 1, compensates CF members based on 29 six-month increments rather than the six levels that make up the current Foreign Service Premium, as shown in the attached table.

The OPS FSP allows members that have not yet reached the second FSP level under current Military Foreign Service Regulations (MFSRs) to be compensated for repeated service on operations. Under the old system, a member would not reach the second level of FSP with less than 24 months of service outside Canada.

The Operations Foreign Service Premium gives members one point for each month on unaccompanied overseas duty. After six points are accumulated, members see an

increase in their standard overseas pay: a member would receive the second OPS FSP increment on the first day of the seventh month of service outside Canada.

The OPS FSP draws a clear separation between operations and people who are posted overseas with their families, who will continue to receive increases based on the 24- or 36-month cycle.

The OPS FSP will be paid from June 1. As a result, as many as 3,000 CF members may receive retroactive pay for service after April 1.

The OPS FSP is the first in a series of changes to foreign service regulations that are currently under review. Further proposed changes will include Post Differential Allowance (PDA) which recognizes hardship of living conditions and the Hostility Bonus (HB) which recognizes risks. Hardship and Risk payments are intended to remain fluid so that pay is representative of the actual conditions on the ground.

Major Yvan Désy, COS J3 Coordination, said the impetus to restructure the hardship and risk components of foreign service pay

increased during Operation TOUCAN in East Timor. "The commander of Op TOUCAN wrote to us with a description of the theatre that indicated the compensation provided to the soldiers for the hardship and risk they were enduring was not adequate.

"It was not difficult to believe he was right; that the conditions were terrible and there were soldiers on Op TOUCAN that had been on Op PALLADIUM in Bosnia and had received the same or greater rate of compensation, even though working and living conditions were worse in East Timor."

Maj Désy said Op TOUCAN brought home the fact that "there were inconsistencies in compensation between deployments in different parts of the world and we needed to correct them."

The Director Compensation Benefits Administration (DCBA) has been working on an operational allowance that would rationalize the administration of all other allowances and bonuses for several years. "We thought maybe we could

[continued on page 9 >](#)

À la suite des modifications à l'administration de la Prime de service à l'étranger, les membres des FC auront plus d'argent dans leurs poches après les premiers six mois d'une mission internationale.

La nouvelle Prime de service à l'étranger (PSE) pour Opérations (OPS) est un revenu non imposable offert à un membre en guise d'incitatif au service à l'étranger. Cette prime, qui est entrée en vigueur le 1er avril dernier, prévoit l'indemnisation des membres des FC en raison de 29 versements par période de six mois, au lieu des six niveaux prévus dans la Prime de service à l'étranger (PSE) actuelle, comme le démontre le tableau ci-joint.

La PSE OPS permet aux militaires qui n'ont pas encore atteint le deuxième niveau de la PSE en vertu des Règlements sur le service militaire à l'étranger (RSME) d'être compensés pour un service répété dans le cadre d'opérations. Selon l'ancien système, un militaire n'atteindrait pas le deuxième niveau de la PSE s'il a servi de 24 mois à l'extérieur du Canada.

La PSE OPS accorde un point pour chaque mois aux militaires non accompagnés qui servent outre-mer. Lorsque six points sont accumulés, les militaires peuvent remarquer une

augmentation dans leur solde pour service outre-mer. Un militaire recevrait une deuxième augmentation PSE OPS à la première journée de son septième mois de service à l'extérieur du Canada.

Toutefois, la Prime de service à l'étranger pour Opérations fait une nette distinction entre les opérations et les personnes qui sont déployées à l'étranger avec leurs familles, qui continueront de recevoir des augmentations d'après le cycle de 24 ou de 36 mois.

La PSE pour OPS sera versée à partir du 1er juin. Par conséquent, près de 3 000 membres des FC recevront un paiement rétroactif pour le service effectué après le 1er avril.

La PSE pour OPS est la première d'une série de modifications apportées au Règlement sur le service militaire à l'étranger qui font présentement l'objet d'une révision. On propose d'apporter d'autres modifications à la Prime différentielle de poste (PDP) afin de reconnaître les difficultés des conditions de vie, et à l'Indemnité d'hostilité (IH), afin de reconnaître les risques. Le versement pour les conditions et les risques continuera d'être fluide de sorte qu'il sera représentatif des conditions réelles sur le terrain.

Le major Yvan Désy, COS J3, Coordination, indique que le besoin de restructurer les composantes des conditions et des risques de l'indemnisation pour service à l'étranger s'est accru durant l'opération TOUCAN, au Timor-Oriental. « Le commandant de l'opération TOUCAN nous a fait parvenir une description de la mise en scène de l'opération, qui indiquait que les indemnités versées aux soldats pour les conditions et les risques qu'ils enduraient étaient insuffisantes. »

« Nous n'avons pas eu de difficulté à croire qu'il avait raison. Les conditions étaient terribles et certains soldats de l'opération TOUCAN avaient participé à l'opération PALLADIUM en Bosnie et avaient reçu la même indemnisation ou une indemnisation plus élevée, même si les conditions de travail et de vie étaient plus importantes au Timor-Oriental. »

Le major Désy indique que l'opération TOUCAN nous a fait prendre conscience « qu'il y avait des incohérences au niveau de l'indemnisation entre les déploiements dans différentes régions du monde et il était dans notre devoir de les corriger ».

Le Directeur, Rémunération et avantages sociaux (administration) (DRASA), travaille sur une indemnité pour les opérations qui permettraient de

[suite à la page 9 >](#)



## Mission rating forms

Mission rating forms will be used to determine the levels of hardship and risk, which will replace Post Differential Allowance and Hostility Bonus later this year, for all deployed task forces and observer missions. Some of the factors considered when determining the hardship and risk levels of a mission are summarized below. Full details will be printed in an upcoming issue of the CFPN

### Hardship: Operational conditions

- level of cooperation with foreign contingents and local officials
- equipment and shelter provided

### Local population

- attitude toward multinational or Canadian task forces
- language and cultural differences

### Quarters and off duty conditions

- comfort and condition of living area
- quality of food (i.e. field kitchen or hard rations)
- military restrictions
- physical fitness and recreation facilities
- entertainment
- communication with family

### Health

- sanitation
- medical/dental facilities
- climatic conditions

### Deployment stress

- anxiety over the possibility of death, injury or disease
- level of human misery and suffering witnessed
- level of death and destruction witnessed

### Risk: Military threat

- cooperation of armed forces or belligerents in theatre
- capability or intent of same to inflict casualties
- mines/booby traps
- unexploded ordnance
- risk of detention or kidnapping
- effectiveness of other contingents or task forces

### Civil crimes, disobedience or hostility

- acts of terrorism
- political instability
- presence of organized crime
- corruption or ineffectiveness of local civilian authorities
- traffic density
- hostile attitude of population

### Terrain, weather and environmental/ industrial hazards

- unsanitary work conditions
- presence of contamination
- diseases or illnesses
- health hazards posed by plants or animals
- extreme weather conditions
- terrain or weather conditions that may increase military or civil threats or reduce serviceability of equipment

## Military Foreign Service - continued from page 8 ➤

apply the concept of the operational allowance to compensate (members on Op TOUCAN) for the hardship,” Maj Désy said.

The operational allowance was envisioned at the end of the Gulf War to address hardship and risk factors unique to the military, said Major George Clayburn of DCBA. “Our foreign benefits and allowances are based on Foreign Service Directives, which are agreed to by Treasury Board and unions. Those are then translated into the Military Foreign Service Regulations,” which are administered based on a

continued on page 10 ➤

## Service militaire à l'étranger - suite de la page 8 ➤

rationaliser l'administration de toutes les autres primes indemnités et pendant plusieurs années. « Nous avons pensé que, peut-être, nous pourrions appliquer le concept d'indemnité pour les opérations afin d'indemniser les membres participant à l'opération TOUCAN, en ce cas-ci, pour les conditions », a indiqué le major Désy.

Le Major George Clayburn, de DRASA, a indiqué que l'indemnité pour les opérations a été conçue à la fin de la guerre du Golfe afin de tenir compte des facteurs de conditions et de risques uniques rencontrés par les militaires. « Toutes les indemnités et primes à l'étranger sont basées d'après les directives du Service extérieur, qui sont approuvées par le Conseil du Trésor et les syndicats. Elles sont ensuite ajoutées aux règlements sur le service militaire à

l'étranger », qui sont administrés en fonction d'une méthode déterminée par le CEMD. « Mais les indemnités accordées aux civils ne sont pas bien adaptées aux difficultés et aux conditions de risque connues par les militaires », déclare-t-il.

« Le Conseil du Trésor a contribué aux efforts fournis en vue de modifier l'administration des allocations afin de leur donner un caractère encore plus militaire », a déclaré le major Clayburn. « Nous avons maintenant l'autorisation de mettre en œuvre la PSE pour Opérations et d'évaluer les composantes des conditions et des risques. »

La première étape de la restructuration des composantes des conditions et des risques a été la création d'un comité ministériel chargé de surveiller et d'évaluer les conditions

suite à la page 10 ➤

Former rate chart*/Ancienne grille tarifaire*			Current rate chart/Grille tarifaire actuelle		
FSP Points Points PSE	FSP Level Niveau PSE	FSP Amount Montant PSE	OPS FSP Level Niveau PSE OPS	OPS FSP Points Points PSE OPS	OPS FSP Amount Montant PSE OPS
0 to/à 24 (0 to/à 2 yrs/ans)	1	370	1A	0 to/à 6	370
		370	B	7 to/à 12	416
		370	C	13 to/à 18	463
		370	D	19 to/à 24	509
25 to/à 60 (2 to/à 5 yrs/ans)	2	555	2A	25 to/à 30	555
		555	B	31 to/à 36	586
		555	C	37 to/à 42	617
		555	D	43 to/à 48	648
		555	E	49 to/à 54	678
		555	F	55 to/à 60	709
61 to/à 96 (5 to/à 8 yrs/ans)	3	740	3A	61 to/à 66	740
		740	B	67 to/à 72	752
		740	C	73 to/à 78	765
		740	D	79 to/à 84	777
		740	E	85 to/à 90	789
		740	F	91 to/à 96	802
97 to/à 132 (8 to/à 11 yrs/ans)	4	814	4A	97 to/à 102	814
		814	B	103 to/à 108	826
		814	C	109 to/à 114	839
		814	D	115 to/à 120	851
		814	E	121 to/à 126	863
		814	F	127 to/à 132	876
133 to/à 168 (11 to/à 14 yrs/ans)	5	888	5A	133 to/à 138	888
		888	B	139 to/à 144	900
		888	C	145 to/à 150	913
		888	D	151 to/à 156	925
		888	E	157 to/à 162	937
		888	F	163 to/à 168	950
169 + (over/plus de 14 yrs/ans)	6	962	6A	169 +	962

\*still in use for accompanied postings overseas/\*toujours en usage dans le cas des affectations d'un militaire accompagné outre-mer

Note: For accompanied postings, a PDA Bonus which is equal to 50% of the PDA paid at post is paid commencing on the 1st day of the 25th month of continuous service at a hardship post. Service in Canada between deployments to hardship locations does not constitute a break in such service. However, a posting to a non-hardship post, such as the USA or UK, does constitute a break in hardship service.

Nota : Pour des affectations d'un militaire accompagné outre-mer, une PDP égale à 50 % de la PDP payée lors de l'affectation est payée la première journée du 25e mois de service continu dans le cadre d'une affectation de difficulté. Le service au Canada entre les déploiements à des endroits de difficulté ne compte pas pour un bri dans ce service. Toutefois, une affectation à un endroit qui n'est pas un endroit de difficulté, comme les É.-U., ou le Royaume-Uni, compte pour un bri de service de difficulté.

methodology determined by the CDS. But, the civilian benefits are not well adapted to hardship and risk conditions experienced by the military, he said.

Treasury Board has been helpful in the effort to change administration of the allowances to put a more military face to it, Maj Clayburn said. "We now have approval to implement the OPS FSP and evaluate the hardship and risk conditions."

The first step in restructuring the hardship and risk components was the creation of a departmental committee to monitor and assess military conditions of hardship and risk under which CF members serve on international operations. The Departmental Hardship and Risk Committee (DHRC) is mostly made up of CF members who have direct knowledge of the hardships and risks with respect to military operations. The DHRC also has a Treasury Board and RCMP representative, "because when the RCMP deploy on peacekeeping operations, they fall under the military foreign service regulations," Maj Clayburn said.

The committee has begun to coordinate the review of task force

submissions that will replace current PDA and HB levels for international operations. Rating forms, which outline criteria for determining the hardship and risk levels for individual missions based on military factors, have been developed and trialled on Op TOUCAN and Op REPTILE (Sierra Leone). All deployed task forces and observer missions will be asked to submit an assessment of their situation in accordance with the new hardship and risk criteria over the summer, Maj Désy said.

The review should be done by early July and the new levels and compensation structure will be instituted as of October 1, to coincide with Op PALLADIUM Roto VII, the operation that comprises the largest number of people who will be affected by the change, Maj Désy said.

The levels will be reviewed monthly to determine if an increase or decrease is justified, and there will be a formal review of long-lasting missions at least twice a year, Maj Désy said. Assessments of hardship and risk levels will also be conducted by incoming commanders within two months of arrival, and confirmed by a staff visit.

"The new system is much more reflective of the military reality than the old one," he said, "and we intend to make it responsive and fair to all deployed ops. We expect that, in general, the effect of the new hardship and risk criteria will be to increase the risk levels, because civilian and environmental threats are now considered in the assessment process. However, in some instances, allowances may be reduced in cases where the military threat has subsided, or where there have been significant changes in the infrastructure to improve living conditions."

Maj Clayburn said the new rating system, "will be a more accurate reflection of the hardship conditions (members) are undergoing."

Look for more information about Military Foreign Service Allowances in future editions of the CFPN. ❖

## Service militaire à l'étranger - suite de la page 9 >

militaires sous lesquelles les membres des FC servent lors d'opérations internationales. Le Comité d'évaluation des conditions et des risques du ministère, qui est composé principalement de militaires des FC, permet aux personnes qui ont une expérience directe des conditions et des risques en ce qui a trait aux opérations militaires de prendre des décisions au sujet du niveau des conditions et des risques. En outre, le Comité est composé de représentants du Conseil du Trésor et de la GRC « parce que, lors d'un déploiement de la GRC dans le cadre d'opérations de maintien de la paix, les membres se trouvent assujettis aux Règlements sur le service militaire à l'étranger », indique le major Clayburn.

Le comité a commencé à coordonner l'examen des présentations du groupe de travail qui remplacera les niveaux actuels de la PDP et de l'IH pour les opérations internationales. Les formulaires d'évaluation, qui décrivent les critères en vue de déterminer le niveau des conditions et des risques pour les missions individuelles d'après les facteurs militaires, ont été élaborés et mis à l'essai dans le cadre des opérations TOUCAN et REPTILE (Sierra Leone). Au cours de

l'été, on demandera à toutes les missions d'évaluer leur situation conformément aux critères des conditions et des risques, a indiqué le major Désy.

L'examen devrait être terminé au début de juillet et les niveaux nouveaux et les structures nouvelles d'indemnisation seront mis en place à compter du 1er octobre, de manière à ce que cela coïncide avec la rotation VII de l'opération PALLADIUM, qui compte le plus grand nombre de personnes qui seront touchées par la modification, a indiqué le major Désy.

Le major Désy a déclaré que les niveaux seront examinés chaque mois afin de déterminer si une augmentation ou une diminution est justifiable et les missions de longue durée seront évaluées officiellement au moins deux fois par année. L'évaluation du niveau des conditions et des risques sera également effectuée par les commandants nouvellement reçus dans les deux mois suivant leur arrivée, et sera confirmée par une visite du personnel.

« Le nouveau système reflète beaucoup plus la réalité militaire que l'ancien », a-t-il déclaré, « et nous avons l'intention de le rendre plus souple et plus équitable dans le cadre de toutes les

opérations de déploiement. De façon générale, nous nous attendons à ce que les nouveaux critères des conditions et des risques aient comme effet d'augmenter les niveaux de risques, parce que les menaces aux civils et à l'environnement sont maintenant prises en considération dans le processus d'évaluation. Toutefois, dans certains cas, il est possible que des allocations soient réduites, plus particulièrement dans les cas où la menace militaire s'est calmée, ou dans les cas où d'importants changements ont été apportés à l'infrastructure dans le but d'améliorer les conditions de vie. »

Le major Clayburn a indiqué que le nouveau système d'évaluation « reflètera de façon beaucoup plus précise les conditions difficiles vécues par les membres.

Dans les prochains numéros du BPF, nous fournirons d'autres renseignements sur les allocations pour service militaire à l'étranger. ❖

## Formulaire d'évaluation des missions

Des formulaires d'évaluation de mission serviront à déterminer les niveaux de difficultés et de risques, qui viendront remplacer la Prime différentielle de poste et l'Indemnité d'hostilité plus tard cette année, associés à toutes les missions des forces opérationnelles déployées et à toutes les missions d'observation. Certains des facteurs servant à déterminer ces niveaux sont résumés ci-dessous. Des informations détaillées apparaîtront dans un prochain BPF.

### Conditions : Pour les opérations

- > niveau de collaboration entre les contingents étrangers et les responsables locaux
- > équipement et abris fournis

### Population locale

- > attitude envers les forces opérationnelles multinationales ou canadiennes
- > différences au niveau de la langue et de la culture

### Conditions des quartiers et qualité des périodes libres

- > confort et état des quartiers
- > qualité de la nourriture (p. ex., cuisine roulante ou vivres conditionnés)
- > mesures de restriction militaires
- > installations de conditionnement physique et de loisir
- > divertissement
- > communication avec la famille

### Santé

- > hygiène
- > établissements médicaux et dentaires
- > conditions climatiques

### Stress lors de déploiement

- > anxiété causée par les risques de décès, de blessure ou de maladie
- > degré de misère et de souffrance humaine constaté
- > taux de décès et niveau de destruction constatés

### Risques : Menace militaire

- > collaboration sur la scène de forces armées ou de belligérants
- > capacité ou intention des groupes susmentionnés de faire des victimes
- > mines, pièges
- > munitions explosives non explosées
- > risque de détention ou d'enlèvement
- > efficacité d'autres contingents ou de forces opérationnelles

### Crimes, désobéissance ou hostilité civils

- > actes de terrorisme
- > instabilité politique
- > présence du crime organisé
- > corruption ou manque d'efficacité des autorités civiles locales
- > densité de la circulation
- > attitude hostile de la population

### Terrain, température et risques environnementaux-professionnels

- > conditions de travail insalubres
- > présence de contamination
- > maladies
- > risques pour la santé posés par les plantes ou les animaux
- > conditions climatiques exceptionnelles
- > facteurs topographiques ou conditions climatiques pouvant augmenter les menaces envers les militaires ou les civils, ou réduire l'état de fonctionnement de l'équipement

## Member Assistance Program provides support Le Programme d'aide aux membres offre un soutien

A confidential telephone counselling service launched one year ago is providing comfort and support to hundreds of CF members and their families.

CF members are turning to the CF Member Assistance Program (CFMAP) for help resolving mainly family and marital problems, according to statistics released on the first anniversary of the program. This trend is consistent with the parallel system, the Employee Assistance Program, which is offered to employees within the federal government.

“These are people going through a separation, divorce or a custody battle who need to talk about it or vent their anger. They need emotional support through the process,” explained Captain (N) Margaret Kavanagh, Assistant Chief of Staff, Health Service Delivery.

Counsellors have also been hired in the U.S. and Europe to help families deal with additional pressures that arise during overseas postings, such as loneliness and cultural differences.

The CFMAP was implemented in June 1999 to provide emotional support to military members and their families. Callers to 1-800 numbers in Canada, the U.S. and overseas receive free, confidential counselling service 365 days a year on a “24 and 7” basis.

Psychologists, social workers and other health care professionals provide bilingual counselling on the telephone and in person. The program also acts as a referral service to resources in the community, including financial counselling, support groups and longer-term psychological care.

“Employee assistance programs are short term, very focused and solution oriented,” said Diane Lepage, national manager of Employee Assistance Services at Health Canada’s Occupational Health and Safety Agency. “The 1-800 number is only the beginning. The line opens up a whole wide range of professionals who will do short-term counselling in person.”

In its first year of operation, CFMAP provided counselling to a total of 1,424 clients. This number is lower than projected, but calls are increasing steadily as awareness grows.

The majority of clients – 84 percent – found the advice or support they needed by talking to CFMAP counselors. The minority – 16 percent – needed referral to counselors or health care professionals in their community.

When the program was first conceived, one of its primary goals was to counsel victims of harassment and sexual assault. However, during the first year, 60 per cent of calls were about family problems, while only 2.5 per cent were related to harassment and sexual assault.

“These numbers are low, but not zero. To me that validates the need for this program because even if there is one person who goes through this kind of trauma, they need the support,” said Capt (N) Kavanagh.

“We are also picking up other needs, such as family issues, marital issues and other psychological health concerns. We are providing even more service than was originally planned.”

In fact, a recent report from DND/CF Ombudsman André Marin described the program as “a significant and welcome step forward in improving the quality of care and support offered to members and their families.”

Another indicator of the program’s success is revealed by the fact that more than 75 percent of callers were self-referred, meaning they took it upon themselves to pick up the phone and go directly to the program. Capt (N) Kavanagh said this is a good indicator that, “if the members are aware of the program they will use it.”

For information or assistance in Canada and the United States, call CFMAP at 1-800-268-7708. International callers should dial the International Access Code, then 800-268-7708. Callers from Italy can dial 800-875070, and for the hearing impaired, call 1-800-567-5803. ❖

Ce service confidentiel de consultation téléphonique a été mis sur pied, il y a un an, afin d’offrir réconfort et soutien à des centaines de membres des FC ainsi qu’à leurs familles.

Selon les statistiques qui ont été communiquées à ce sujet à l’occasion du premier anniversaire du programme, les membres des FC font appel au Programme d’aide aux membres des FC (PAMFC) afin d’obtenir une aide leur permettant de résoudre des problèmes personnels de nature essentiellement familiale ou conjugale. C’est d’ailleurs cette même tendance qui se dégage du Programme d’aide aux employés, un programme analogue offert aux employés du gouvernement fédéral.

«Les gens qui font appel à ce programme vivent une séparation, un divorce ou se retrouvent devant les tribunaux pour obtenir la garde des enfants et ils ont besoin d’en parler ou d’évacuer leur colère. Ils ont besoin d’un soutien émotionnel lorsqu’ils traversent ces moments difficiles», explique le capv Margaret Kavanagh, chef d’état-major adjoint - Prestation des soins de santé.

Des conseillers professionnels ont également été engagés pour travailler aux États-Unis et en Europe afin d’aider les familles qui font face à d’autres difficultés qui surviennent au cours d’affectations à l’étranger, telles que la solitude et l’adaptation aux différences culturelles.

Le PAMFC a été mis sur pied en juin 1999 afin d’offrir un soutien émotionnel aux membres des FC et à leurs familles. Les membres n’ont qu’à composer l’un des numéros sans frais accessibles au Canada, aux États-Unis ou hors du continent nord-américain pour avoir accès gratuitement à un service de consultation confidentiel disponible 365 jours par année, 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

Les psychologues, les travailleurs sociaux et les autres professionnels de la santé offrent un service de consultation bilingue, par téléphone ou en personne. Le programme offre également un service d’aiguillage qui dirige les clients vers des ressources professionnelles disponibles dans la collectivité, notamment des services de conseils financiers, des groupes de soutien et des services de traitement psychologique à long terme.

«Les programmes d’aide aux employés sont des services d’aide à court terme, ils ont des objectifs très précis et leur but est de trouver des solutions, mentionne Diane Lepage, directrice à l’échelle nationale du Service d’aide aux employés à l’Agence d’hygiène et de sécurité au travail de Santé Canada. Le numéro sans frais n’est que le commencement. Par l’entremise de cette ligne téléphonique, des professionnels spécialisés dans différents domaines de la santé offriront des services de consultation à court terme sur rendez-vous.»

Au cours de sa première année d’existence, le PAMFC a offert des services de consultation à plus de 1 424 clients. Ce nombre est inférieur à ce qui avait été prévu, mais au fur et à mesure que les gens apprennent l’existence de ce programme, le nombre d’appels augmente progressivement.

La majorité des clients – soit 84 p. 100 – ont reçu les conseils ou obtenu le soutien dont ils avaient besoin seulement en parlant avec les conseillers professionnels du PAMFC. La minorité des clients – soit 16 p. 100 – ont dû être aiguillés vers des conseillers spécialisés ou vers des professionnels de la santé qui offrent des services dans leur collectivité.

Lorsque le programme a été conçu, l’un de ses objectifs principaux était de conseiller les victimes de harcèlement et d’agression sexuelle. Cependant, au cours de la première année, 60 p. 100 des appels reçus concernaient des problèmes familiaux, alors que seulement 2,5 p. 100 avaient pour objet le harcèlement ou l’agression sexuelle.

«Ce pourcentage est faible, mais il n’est pas de zéro. À mon avis, il confirme la nécessité d’un tel programme parce que même si une seule personne fait face à ce genre de traumatisme, elle a besoin d’un soutien», explique le capv Margaret Kavanagh.

«Nous répondons également à d’autres besoins, par exemple, dans le cas de personnes qui vivent des difficultés familiales, conjugales ou d’autres problèmes de santé psychologique. Nous offrons même davantage de services que ce qui était prévu à l’origine.»

En fait, l’ombudsman André Marin, dans un rapport qu’il a récemment produit, décrivait le programme en ces termes : «L’introduction de ce programme est un pas important et positif dans la bonne direction afin d’améliorer la qualité des soins et du soutien offerts aux militaires et à leurs familles.»

Par ailleurs, plus de 75 p. 100 des clients qui ont fait appel au service de consultation téléphonique l’ont fait de leur propre initiative; c’est dire qu’ils ont accepté de faire face à leurs difficultés, qu’ils ont composé le numéro et qu’ils ont directement fait appel au programme, ce qui donne un autre indice du succès qu’il remporte. De même, selon le capv Margaret Kavanagh, cela signifie que «si les membres sont au courant de l’existence de ce programme, ils utiliseront ses services.»

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements ou si vous vous trouvez au Canada ou aux États-Unis et que vous avez besoin d’aide, composez sans frais le numéro de téléphone 1 800 268-7708 du PAMFC. Les membres qui sont affectés à l’étranger doivent composer le code d’accès international, puis le 800 268-7708. Les membres affectés en Italie doivent composer le 800 875070 et les personnes malentendantes, le 1 800 567-5803. ❖

### Who is using CFMAP?

**Junior NCMs: 45%**  
**Family members: 27%**  
**Senior NCMs: 11%**  
**Junior Officers: 11%**  
**Senior Officers: 5%**  
**Others: 1%**

### Qui sont ceux qui font appel au PAMFC?

**Les MR subalternes : 45 %**  
**Les membres des familles de militaires : 27 %**  
**Les MR supérieurs : 11 %**  
**Les officiers subalternes : 11 %**  
**Les officiers supérieurs : 5 %**  
**Autres : 1 %**

## Health & Lifestyle Survey 2000

This fall, the CF will conduct the first in a series of voluntary Forces-wide health and lifestyle surveys. Known appropriately as Health and Lifestyle Survey 2000, or HLIS 2000, it will attempt to gather information from all serving Regular Force members and a large number of Reservists. Questions will cover members' current health status and lifestyle activities as well as the health impact of their military occupations and the effects of operational deployment. Members will also be asked about the use they make of existing health programs and their perceptions in each of the areas covered in the survey.

Periodic follow-on surveys and the identification and tracking of major trends and areas of concern will assist in the development and evaluation of overall CF health care policies and programs, as well as those designed specifically for the three services. The results of HLIS 2000 will allow examination of a wide range of environmental, occupational and operational factors using a number of variables.

Previous surveys focused on health promotion, but the amended version will employ much broader data collection and analysis. This time the study will examine data from an operational, environmental and occupational perspective. Subsequent surveys will be conducted every two to three years on sample populations of the CF.

A few of the areas to be covered by HLIS 2000 include:

- health seeking behaviours, health promotion and disease prevention – the things that members do to improve their health and prevent illness or injury;
- health status – questions will deal with physical, dental and mental health and well-being;
- lifestyle – members' current behaviour and lifestyle choices and

the impact, if any, on their mental and/or physical health;

- work environment – health and safety issues in the work place;
- gender related health questions;
- individual actions taken to improve personal health and well-being; and
- operational deployments – a history of members' past operational deployment since the Gulf War.

Survey organizers in the Directorate of Medical Policy hope HLIS 2000 will provide insights into some of the following aspects of health care:

- the prevalence rates of a variety of health and lifestyle behaviours, and an examination of the influence or effect (if any) of occupation, environment and operations;
- members' perceptions regarding various health, occupational, environmental and operational issues, including their attitudes and beliefs;
- the effectiveness and usage rate of current programs and services offered to CF members; and
- possible differences in health status, behaviours and perceptions between members of the Reserve and Regular Force components, members of the navy, army and air force, and support services, etc.

Findings will be compared with previous health and lifestyle studies conducted by DND, with the general Canadian population health survey and with similar surveys conducted by allied forces. Members will see the results in a number of ways, including the Canadian Forces Personnel Newsletter, The Maple Leaf and on D-Net, [www.dnd.ca](http://www.dnd.ca). ❖

## L'Enquête sur la santé et les habitudes de vie des FC de 2000

Au cours de l'automne, les FC mèneront la première d'une série d'enquêtes auprès de l'ensemble des forces canadiennes, enquêtes auxquelles les membres se prêtent sur une base volontaire, et qui porteront sur la santé et les habitudes de vie des membres des FC. Connue sous le nom d'Enquête sur la santé et les habitudes de vie des FC de 2000, cette série d'enquêtes a pour objectif d'obtenir des renseignements de la part de tous les membres des Forces régulières et d'un grand nombre de réservistes. Les questions porteront sur l'état de santé actuel des membres, sur leurs habitudes de vie, sur les effets que peuvent avoir leurs activités sur leur santé et sur les effets des déploiements opérationnels en général. On demandera aux membres des FC dans quelle mesure ils ou elles utilisent les programmes de santé en place et la façon dont ils ou elles perçoivent chacun des domaines abordés dans cette enquête.

Les résultats des enquêtes périodiques et des études visant à déterminer les principales tendances et les principaux sujets de préoccupation contribueront au perfectionnement et à l'évaluation de l'ensemble des programmes et politiques en matière de santé des FC et des programmes et politiques conçus spécialement à l'intention des trois services. Les résultats de l'Enquête de 2000 permettront d'analyser, en tenant compte d'un certain nombre de variables, une vaste gamme de facteurs environnementaux, professionnels et opérationnels.

Les enquêtes précédentes portaient sur la promotion de la santé, mais la version modifiée visera à recueillir et à analyser des données beaucoup plus vastes. Cette fois, on analysera les données d'un point de vue opérationnel, environnemental et professionnel. Les prochaines enquêtes seront menées à tous les deux ou trois ans, à partir d'échantillons de la population des FC.

Voici quelques-uns des domaines qu'abordera l'Enquête de 2000 :

- les comportements favorisant la santé, la promotion de la santé et la prévention des maladies – Ce que font les membres des FC afin d'améliorer leur santé et prévenir les maladies ou les blessures.
- l'état de santé – Les questions porteront sur l'état physique, les soins

dentaires, la santé mentale et le bien-être.

- les habitudes de vie – Les habitudes et modes de vie des membres et, le cas échéant, leurs effets sur leur santé mentale et (ou) physique.
- le milieu de travail – Les questions de santé et de sécurité au travail.
- les questions de santé liées au sexe.
- les moyens personnels d'amélioration de la santé et du bien-être.
- les déploiements opérationnels – Un compte rendu des membres sur les déploiements opérationnels auxquels ils ou elles ont participé depuis la guerre du Golfe.

Les organisateurs de l'enquête, à la Direction de la politique de santé, espèrent que l'Enquête de 2000 permettra d'obtenir des renseignements sur certains des aspects du domaine des soins médicaux :

- le taux de prévalence de diverses habitudes de santé et de style de vie et un examen de l'influence ou, le cas échéant, des effets que peuvent exercer la profession, l'environnement et les opérations;
- la façon dont les membres des FC perçoivent diverses questions liées à la santé, à la profession, à l'environnement et aux opérations, incluant leurs attitudes et leurs convictions;
- l'efficacité et le taux d'utilisation des programmes et services en place, offerts aux membres des FC;
- les différences qui peuvent exister relativement à l'état de santé, aux habitudes et aux perceptions entre les réservistes et les membres de la Force régulière, les membres de la marine, de l'armée, de la force aérienne des services d'appui, etc.

Les résultats obtenus seront comparés à ceux des précédentes enquêtes du MDN, à ceux d'autres enquêtes semblables portant sur la santé de la population canadienne et aux résultats d'enquêtes identiques menées par les forces alliées. Les membres des FC pourront prendre connaissance des résultats en consultant le Bulletin du personnel des Forces canadiennes, La Feuille d'érable et le D-Net, [www.dnd.ca](http://www.dnd.ca). ❖

### Reminder to Canadian Forces members from Veterans Affairs Canada

Any still-serving member who has been granted entitlement for a disability pension from the Department of Veterans Affairs prior to April 1, 2000 (or from the former Canadian Pension Commission prior to September 1995) and who is not being paid that pension because they are still serving in the Canadian Forces, should call Veterans Affairs Canada ("VAC") at 1-800-228-7410 to provide their residential address.

### Rappel d'Anciens Combattants Canada aux membres des Forces canadiennes

Tout membre actif qui a été jugé admissible à une pension d'invalidité du ministère des Anciens Combattants (ACC) avant le 1er avril 2000 (ou de l'ancienne Commission canadienne des pensions avant septembre 1995) et qui ne touche pas cette pension parce qu'il sert toujours dans les Forces canadiennes devrait appeler ACC au 1-800-228-7410 afin de donner l'adresse de son domicile.