

Bulletin du

Canadian Forces

# PERSONNEL


**Newsletter**  
**des Forces canadiennes**

No. 1

January / janvier 2002

## Recruiting allowances designed to help understrength occupations

The Canadian Forces is offering financial incentives to encourage people educated or trained in specific occupations to join the military.

Allowances of \$10,000 and \$20,000 have been approved to boost enrollment in 19 designated understrength Regular Force occupations, many of which are in the high tech sector or require high skill levels. (See list of occupations on page 2.)

With the allowances, "We're trying to buy a skill set that we would otherwise have to pay for in training," said Lieutenant-Colonel Larry Grandmaison, head of Recruiting and Selection at the Directorate of Military Human Resource Requirements (DMHRR). Buying the skill set, rather than training from scratch, will save time and money and will, above all, alleviate the stress placed on members of understrength organizations more quickly. An unskilled enrollee would usually require more than 150 days of academic training, with all the associated costs of schooling, benefits, salary and training.

"We've identified a number of occupations that are critically short and determined that there's no other

solution to bring them up to their required levels in a reasonable period of time."

The allowances apply to eligible non-commissioned member applicants entering the Regular Force as enrollees or re-enrollees and to Reserve Force members who transfer into the Regular Force in one of the 19 occupations.

Those with a post-secondary diploma or certificate in certain areas are eligible for a \$10,000 allowance. Their education will allow these recruits to bypass some or all of the military's technical training programs. For example, many colleges offer a two-year electronics program that is deemed equivalent to military training.

Recruits who are civilian trade-qualified – those who hold a journeyman's certification or are in an apprenticeship program – can receive \$20,000. These skilled tradesmen, such as vehicle mechanics, plumbers and electricians, can be employed in their field immediately after Basic Recruit Training (BRT).

continued on page 2 >

## Allocations de recrutement destinées à valoriser les GPM qui manquent de personnel

Les Forces canadiennes offrent des incitations financières pour encourager les personnes comptant des études ou une formation portant sur un groupe professionnel particulier à devenir membre des forces militaires.

Des allocations de 10 000 et 20 000 \$ ont été approuvées pour augmenter l'inscription dans 19 groupes professionnels militaires de la Force régulière qui manquent de personnel. Plusieurs de ces groupes se retrouvent dans le secteur haute technologie ou exigent des niveaux de compétences élevées. (Consulter la liste des groupes professionnels à la page 3.)

Avec les allocations, « Nous tentons de développer un ensemble de compétences pour éviter les frais de formation ultérieure » déclare le lieutenant-colonel Larry Grandmaison, chef, Recrutement et sélection à la Direction - Besoins en ressources humaines militaires (DBRHM). L'acquisition de l'ensemble des compétences, plutôt que sa formation à partir de zéro, entraînera des économies de temps et d'argent, et surtout, réduira plus rapidement le stress que subissent les membres des GPM qui manquent de personnel. Un

nouveau membre non spécialisé exige habituellement plus de 150 jours de formation théorique auxquels se rajoutent tous les frais connexes de scolarité, avantages, traitement et formation.

« Nous avons identifié un certain nombre de groupes professionnels qui accusent un manque critique de personnel et nous avons conclu que la seule solution à notre disposition est de rehausser le niveau de compétences dans des délais raisonnables. »

Les allocations s'appliquent aux postulants militaires du rang qui posent leur candidature à la Force régulière à titre de candidats à l'enrôlement ou au réenrôlement, et aux membres de la Force de réserve qui font l'objet d'un transfèrement vers la Force régulière dans un des 19 groupes professionnels.

Les candidats détenant un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires dans certains domaines sont admissibles à une allocation de 10 000 \$. Leur éducation permettra à ces recrues de passer outre une partie ou l'ensemble des programmes techniques militaires. Par exemple, plusieurs collègues offrent un

suite à la page 3 >

### In this issue - Dans ce numéro

- Retention efforts  
Efforts de conservation
- Revised Military HR records published  
Procédures révisées des documents relatifs aux RH militaires
- Question Corner  
Coin des questions
- HR Programs  
Programmes RH en vigueur

### Incentives available to currently serving members

As a dovetail to the CF's recruiting allowance initiative, additional incentives have been put in place for qualified CF members currently working in understrength Regular Force occupations.

CF members serving in understrength occupations who possess the necessary college certification or journeyman skills required for these specific high-skilled trades may be eligible for promotion to the rank of acting corporal after they successfully complete Basic Recruit Training (BRT). Members with the same qualifications who transfer into these occupations (listed on page 4) may also be eligible for promotion and the associated bump in pay.

Appointment to the rank of acting corporal will bring the member's pay to nearly \$42,000 after only a few months in

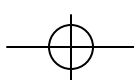
continued on page 4 >

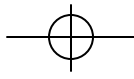
### Incitations disponibles aux membres actuellement en service

À titre de complément de l'initiative des FC en matière d'allocations de recrutement, des incitations additionnelles ont été établies pour les membres qualifiés des FC actuellement affectés à des GPM de la Force régulière qui manquent de personnel.

Les membres des FC qui sont affectés aux GPM qui manquent de personnel et qui détiennent la certification collégiale ou les compétences de compagnon exigées pour ces métiers hautement spécialisés peuvent être admissibles à une promotion au rang de caporal intérimaire après la réussite de la Qualification militaire de base (QMB). Les membres détenant les mêmes qualifications qui font l'objet d'un transfert vers ces GPM (dont la liste figure ci-dessous) peuvent également être admissibles à la promotion et l'augmentation salariale qui y est liée.

suite à la page 4 >



**Editor**

(613) 996-6820

**Graphic Designer**

(613) 996-9173

If you have any questions, comments or suggestions, send correspondence to:

**Internal E-mail**

Crouse T@DGPA DPAP0@Ottawa-Hull

**Internet E-mail**

EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

**Fax**

(613) 996-7483 or CSN 846-7483

**CFPN**

National Defence Headquarters  
101 Colonel By Drive  
MGen George R. Pearkes Building  
Ottawa ON K1A 0K2

*The Canadian Forces Personnel Newsletter is a publication of the Assistant Deputy Minister (Human Resources-Military). Submissions regarding HR-Mil policy and programs are welcomed. Please contact the editor for submission guidelines.*

**CFPN is available on-line:**Intranet <http://hr.dwan.dnd.ca/cfpn>Internet <http://www.dnd.ca/hr/cfpn>**Rédactrice en chef**

(613) 996-6820

**Infographiste**

(613) 996-9173

Si vous avez des questions, des commentaires ou des suggestions à formuler, veuillez faire parvenir toute correspondance par :

**Courriel interne**

Crouse T@DGPA DPAP0@Ottawa-Hull

**Courriel externe**

EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

**Télécopieur**

(613) 996-7483 ou CSN 846-7483

**BPFC**

Quartier général de la Défense nationale  
101, promenade Colonel By  
Édifice Mgén George R. Pearkes  
Ottawa ON K1A 0K2

*Le Bulletin du personnel des Forces canadiennes est une publication du Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires). Toute soumission d'article ayant trait aux politiques et programmes sur les RH-Mil est appréciée. Veuillez communiquer avec le rédactrice en chef en ce qui a trait aux lignes directrices de soumission.*

**Le BPFC est disponible :**sur intranet <http://hr.dwan.dnd.ca/cfpn>sur Internet <http://www.dnd.ca/hr/cfpn>**Recruiting allowances – continued from page 1 >**

Some of the designated understrength occupations, such as Weapons Technician (Land) and Tactical Acoustic Sensor Operator (TAS Ops), have no civilian equivalent. Therefore, an allowance of \$20,000 is also being offered to former Regular Force members and to Reserve Force members who are military occupation-qualified in order to encourage re-enrollment or component transfers into these occupations.

Many recruits who qualify for the allowances will also be eligible for additional incentives, such as promotion to the rank of acting corporal immediately after they successfully complete BRT. This incentive raises their pay to nearly \$42,000 a year after only a few months in the Canadian Forces, whereas unskilled enrollees would normally serve as a private for four years.

“If we take somebody off the street, what training is bypassed and where can we put them to work will determine both their rank and the amount of the allowance,” LCol Grandmaison said.

“Somebody just out of college with a certain diploma – take, for example, a vehicle mechanic – can bypass certain parts of training,” he said. They would get the \$10,000 allowance because “they would not be a journeyman by our standards or by civilian standards. In the CF, our journeyman level is Qualification Level 5 (QL5).

“If you’re a journeyman mechanic, you get to bypass more training. A person with the certificate and the required number of supervised work hours is considered a journeyman, gets the \$20,000 allowance and a QL5 bypass and can go right to work as a corporal.”

LCol Grandmaison said one question raised by the launch of the allowance program was whether the CF will be paying more money to people who left the Forces under the Force Reduction Program (FRP). “The key to the allowances is the person’s training has to be current to today’s QL5 standards.

“FRP ended about six years ago and a lot of people [who took the package] won’t qualify,” he said. “For example, there are a lot of naval occupations that if you’ve been out three to five years, we’ve actually changed major part of the fleet, so they won’t be current.

“In the information technology world, if you’ve been out a couple of years, you’re probably not current.” Some of the occupations haven’t changed much over the past few years, however. MOC Managing Authorities will determine whether a person’s qualifications match the current QL5 standard and if they qualify for the bonus.

**T**o be eligible for either of the three recruitment allowances, an NCM must:

- successfully complete Regular Force NCM basic training or its equivalent; and
- have not served in the Regular Force at any time during the two-year period prior to the date of enrollment or component transfer, unless they were released or transferred to the Reserve Force before August 1, 2001.

An applicant will be eligible for the \$10,000 Post-Secondary Diploma or Certificate allowance if he or she:

- has a specific diploma or certificate from a designated Canadian post-secondary educational institution. The college education must be relevant to initial occupation training in the occupation; and
- did not receive any direct financial assistance (e.g., funding subsidization or reimbursement) from the Canadian Forces in obtaining the diploma or certificate.

The three recruitment allowances currently apply to the following 19 occupations:

- Aerospace Telecommunications and Information Systems Technician (ATIS Tech 226)
- \*Biomedical Electronics Technician (BE Tech 718)
- Dental Clinical Assistant (Dent CL A 722)
- Electrical Distribution Technician (ED Tech 642)
- Electrical Generation Systems Technician (EGS Tech 643)
- Fire Control Systems Technician (FCS Tech 434)
- Land Communications and Information Systems Technician (LCIS Tech 227)
- \*Medical Laboratory Technician (MLab Tech 714)
- Military Police (MP 811)
- Naval Electronics Technician (Acoustic) (NE Tech (A) 283)
- Naval Electronics Technician (Communications) (NE Tech (C) 284)
- Naval Electronics Technician (Tactical) (NE Tech (T) 285)
- Plumbing and Heating Technician (PH Tech 646)
- Preventative Medicine Technician (PMed Tech 716)
- Signal Operator (Sig Op 215)
- \*Tactical Acoustic Sensor Operator (TAS Op 278)
- Vehicle Technician (Veh Tech 411)
- \*Weapons Technician (Land) (W Tech (L) 421)
- X-Ray Technician (X Tech 715)

*\*Only eligible for military occupation-qualified allowance. No civilian equivalent applicable.*

The list of eligible occupations will be reviewed periodically and amended as required.

These allowances are effective retroactively to August 1, 2001 and are subject to income tax, Canadian Pension Plan deductions and Employment Insurance deductions. They are payable in two equal installments: on completion of BRT or receipt of an exemption from the training; and a year later, if the NCM is still serving in the understrength occupation.

Accepting the allowance incurs a three-year period of obligatory service in that occupation. Depending on the circumstances, an NCM who leaves the occupation or the Canadian Forces before the period of obligatory service is completed may be required to repay all or part of the allowance.

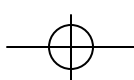
The allowances will not be granted to personnel already enrolled in the Regular Force who transfer to an understrength occupation. ■

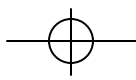
An applicant will be eligible for the \$20,000 Civilian Trade-Qualified allowance if he or she:

- has a specific civilian technical or vocational qualification at a provincial/territorial journeyman level that is equivalent to the advanced training in the occupation; and
- did not receive direct financial assistance (e.g., funding subsidization or reimbursement) from the Canadian Forces in obtaining the technical or vocational qualification.

An applicant will be eligible for the recruitment allowance for Military Occupation-Qualified NCMs if he or she also:

- previously served in the Regular Force or transfers to the Regular Force from the Reserve Force; and
- successfully completed the equivalent of the advanced occupation training currently required in the occupation during previous Regular Force service or during Primary Reserve service.





### Allocations de recrutement – suite de la page 1 >

programme en électronique de deux ans qui est jugé équivalent à l'instruction militaire.

Les recrues présentant une qualification professionnelle civile – celles qui détiennent une attestation de compagnon ou participent dans un programme d'apprentissage – sont admissibles à une allocation de 20 000 \$. Ces ouvriers spécialisés, tels que les mécaniciens d'automobile, les plombiers et les électriciens, peuvent obtenir un emploi dans leur domaine immédiatement après la réussite de la qualification militaire de base (QMB).

Certains des GPM identifiés qui manquent de personnel, tels que les techniciens d'armement (Terre) et les opérateurs de détecteur acoustique tactique n'ont aucune équivalence civile. Ainsi, une allocation de 20 000 \$ est également offerte aux anciens membres de la Force régulière et aux membres de la Force de réserve qui sont qualifiés pour leur groupe professionnel militaire dans le but de stimuler le réenrôlement ou le transfert de catégorie de service vers ces groupes professionnels.

Plusieurs recrues qui réunissent les conditions des allocations sont également admissibles à des incitations additionnelles, telles que l'avancement au rang de caporal intérimaire immédiatement après leur réussite de la QMB. Cette incitation augmente leur traitement annuel à près de 42 000 \$ après seulement quelques mois dans les Forces canadiennes, alors que les candidats non spécialisés à l'enrôlement occuperaient normalement le rang de soldat pendant quatre ans.

« Si nous engageons un civil, l'instruction outrepassée et le secteur auquel nous sommes en mesure de l'affecter détermineront à la fois son rang et le montant de l'allocation » déclare l'col Grandmaison.

« Un récent diplômé collégial, tel qu'un mécanicien d'automobile par exemple, peut éviter une partie de l'instruction » affirme-t-il. Il ou elle recevra l'allocation de 10 000 \$, car « selon nos exigences ou les exigences civiles, un tel candidat n'est pas considéré un compagnon. Dans les FC, le niveau des compagnons est le niveau de qualification 5 (NQ5).

« Si vous êtes un compagnon mécanicien, vous avez la possibilité de passer outre une plus grande partie du programme d'instruction. Une personne détenant le certificat et le nombre exigé d'heures de travail surveillées est désignée un compagnon, obtient l'allocation de 20 000 \$ et l'exonération du NQ5 et de plus, obtient le rang immédiat de caporal. »

L'col Grandmaison explique qu'une question soulevée par le lancement du programme d'allocations concerne l'éventualité que les FC verseront des sommes additionnelles aux personnes qui ont quitté les FC dans le cadre du programme de réduction des forces (PRF). « Le point clé des allocations est le fait que l'instruction du ou de la candidat(e) doit être courante et respecter les normes actuelles de NQ5. »

« Le PRF a pris fin il y a six ans et un nombre important de personnes [qui ont profité de l'offre] ne sont pas admissibles » explique-t-il. « Par exemple, dans le cas de plusieurs groupes professionnels marins, si la personne a quitté il y a trois ou cinq ans, elle ne sera plus admissible car nous avons changé une grande partie de la flotte depuis lors. »

« Dans le domaine de la technologie de l'information, si vous n'y travaillez plus depuis deux ans, il est peu probable que vous êtes encore admissible. » Or, certains des groupes professionnels n'ont pas sensiblement changé au cours des dernières années. Les autorités de gestion des GPM décideront si les qualifications d'un ou d'une

candidat(e) répondent à la norme courante NQT et si il ou elle est admissible à la prime.

Les trois allocations de recrutement s'appliquent actuellement aux 19 groupes professionnels suivants:

- Auxiliaire de clinique dentaire (ACD 722)
- Électronicien naval/Électronicienne navale (Acoustique) (Électron N (A) 283)
- Électronicien naval/Électronicienne navale (Communications) (Électron N (C) 284)
- Électronicien naval/Électronicienne navale (Tactique) (Électron N (T) 285)
- \*Opérateur/Opératrice de détecteurs acoustiques (Tactique) (Op DACT 278)
- Opérateur/Opératrice de transmissions (Op Trans 215)
- Policier/Policrière militaire (PM 811)
- \*Technicien/Technicienne d'armement (Terre) (Tec A (T) 421)
- \*Technicien/Technicienne de laboratoire médical (Tec Lab Méd 714)
- Technicien/Technicienne de systèmes d'information et de communications terrestres (Tec SICT 227)
- Technicien/Technicienne de systèmes de conduite du tir (Tec SCT 434)
- Technicien/Technicienne de systèmes d'information et de télécommunications aérospatiales (Tec SITA 226)
- Technicien/Technicienne de véhicules (Tec V 411)
- Technicien/Technicienne en distribution électrique (Tec Distr Élec 642)
- \*Technicien/Technicienne en électronique bio-médicale (Tec Électron Bioméd 718)
- Technicien/Technicienne en groupes électrogènes (Tec GE 643)
- Technicien/Technicienne en médecine préventive (Tec Méd Prév 716)
- Technicien/Technicienne en plomberie et chauffage (Tec Plomb Chauf 646)
- Technicien/Technicienne en radiologie (Tec Radiol 715)

*\*Admissibles uniquement à l'allocation pour les candidats qui sont qualifiés pour les groupes professionnels militaires. Aucune équivalence civile n'est applicable.*

La liste des groupes admissibles fera l'objet d'un examen régulier et subira des modifications s'il y a lieu.

Ces allocations entrent en vigueur rétroactivement le 1<sup>er</sup> août 2001 et sont assujetties à l'impôt sur le revenu, aux prélèvements du régime de pensions du Canada et d'assurance-emploi. Elles sont versées en deux parties égales: lors de la réussite de la QMB ou du consentement d'une exonération à l'instruction; et un an plus tard, si le MR travaille toujours dans le GPM qui manque de personnel.

L'acceptation de l'allocation entraîne une période de service obligatoire de trois ans dans le groupe en question. Suivant les circonstances, un MR qui quitte le GPM ou les FC avant la conclusion de la période de service obligatoire pourrait être tenu de rembourser une partie de l'allocation ou l'allocation intégrale.

Les allocations ne sont pas consenties au personnel déjà enrôlé dans la Force régulière et qui fait l'objet d'un transfert vers un GPM qui manque de personnel. ■

**P**our être admissible à l'une des trois primes de recrutement, un MR doit:

- réussir l'instruction de base pour MR de la Force régulière ou son équivalence; et
- ne pas avoir servi dans la Force régulière pendant deux ans avant la date d'enrôlement ou de transfert, sauf sous réserve de sa libération ou son transfert à la Force de réserve avant le 1<sup>er</sup> août 2001.

Le ou la postulant(e) est admissible à l'allocation de 10 000 \$ du diplôme ou certificat d'études postsecondaires si il ou elle:

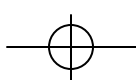
- détient un diplôme ou un certificat spécifique d'un établissement d'enseignement postsecondaire canadien. L'enseignement collégial doit avoir un rapport avec l'instruction professionnelle de départ ciblant le poste; et
- ne bénéficie d'aucune aide financière (p.ex., subvention ou remboursement des fonds) des Forces canadiennes pour l'obtention du diplôme ou du certificat.

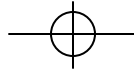
Le ou la postulant(e) est admissible à l'allocation de 20 000 \$ de niveau de qualification civile si il ou elle:

- détient une qualification technique ou professionnelle civile particulière de compagnon au niveau provincial ou territorial, équivalente à l'instruction professionnelle avancée; et
- ne bénéficie d'aucune aide financière directe (p.ex., subvention ou remboursement des fonds) des Forces canadiennes pour l'obtention de la qualification technique ou professionnelle.

Le ou la postulant(e) est admissible à l'allocation de recrutement pour les MR qualifiés pour leur groupe professionnel militaire si il ou elle:

- a également servi antérieurement dans la Force régulière ou a fait l'objet d'un transfert hors de la Force de réserve vers la Force régulière; et
- a également réussi l'équivalent de l'instruction professionnelle avancée actuellement exigée par le groupe professionnel pendant une période de service antérieur dans la Force régulière ou pendant une période de service dans la Première réserve.





## Revised military human resource records procedures published

The long-awaited and revised A-PM-245-001/FP-001, the “bible” for administrative procedures, will soon be available. The first four chapters, which lay the foundation for the remainder, will be published on the ADM (HR-Mil) website.

There has been a dramatic transformation in the new edition, as will be quickly noted. The A-PM-245 has been completely re-engineered, creating a comprehensive and contemporary manual, which

includes the interaction of Human Resources Management System (HRMS), procedures encompassing the Total Force, links to other DIN sites and other contacts to assist users. The revised A-PM-245 supplies significant information for the personnel working at the coal-face, while, similarly, it can be used for quick reference, providing a concise overview aimed at the managerial level.

Feedback concerning the revised A-PM-245 is appreciated. Please direct your comments to Fournier MSC @ DIHRS 245 Technical Writer or (613) 995-5104. ■

## Publication des procédures révisées des documents relatifs aux ressources humaines militaires

Le document révisé attendu depuis longue date, soit le A-PM-245-001/FP-001, la « Bible » en matière de procédures administratives, sera disponible sous peu. Les quatre premiers chapitres, qui jettent les bases du reste du document, seront publiés au site Web du SMA(RH-Mil).

Cette nouvelle édition a subi une transformation radicale, transformation qui sera rapidement constatée. Le A-PM-245 a fait l'objet d'un remaniement

intégral, assurant ainsi la production d'un manuel courant et détaillé. Il comprend l'interaction du Système de gestion des ressources humaines (SGRH), des procédures traitant de la Force totale, des liens aux autres sites du MDN et d'autres personnes-ressources en mesure d'aider les utilisateurs. L'édition révisée du A-PM-245 fournit des informations importantes destinées au personnel de première ligne tout en offrant une référence rapide et un aperçu concis destiné aux gestionnaires.

Vos réactions à l'édition révisée du A-PM-245 sont fort appréciées. Veuillez adresser vos commentaires à Fournier MSC @ SIGRHD 245 Rédacteur technique ou au (613) 995-5104. ■

### Incentives – continued from page 1 ➤

the Canadian Forces, bringing the salary more in line with other organizations that are also seeking the same skill sets. Other incentives include advanced incentive pay category (IPC), time credit for promotion (TCP) and occupational training bypasses.

There has been a good deal of interest in the incentive program, said Lieutenant-Colonel Larry Grandmaison, head of Recruiting and Selection at the Directorate of Military Human Resource Requirements (DMHRR). Since the incentives were announced in July 2001, “there has been message traffic and phone calls from people saying ‘I think this applies to me, I’ve got the right ticket, can I get this?’”

The incentive program will also fill in a gap created by the allowance initiative. “We anticipate there will be [similarly-qualified] people who have enrolled mid-July and will not get the allowance and those who enrolled in early August (when the allowance became effective) who will,” LCol Grandmaison said.

“Until Treasury Board approved the program, there was no money available for allowances. We can’t make it retroactive.”

However, some of the people who enrolled before the allowances became effective may qualify for the incentives.

The incentives currently apply to many of the same occupations as the recruiting allowances, except those that do not have a civilian training equivalent. These are:

- Aerospace Telecommunications and Information Systems Technician (ATIS Tech 226)
- \*Construction Technician (Const Tech 648)
- Dental Clinical Assistant (Dent CL A 722)
- Electrical Distribution Technician (ED Tech 642)
- Electrical Generation Systems Technician (EGS Tech 643)
- Fire Control Systems Technician (FCS Tech 434)
- Land Communications and Information Systems Technician (LCIS Tech 227)
- \*Marine Engineering Mechanic (Mar Eng Mech 312)
- Military Police (MP 811)
- Naval Electronics Technician (Acoustic) (NE Tech (A) 283)
- Naval Electronics Technician (Communications) (NE Tech (C) 284)
- Naval Electronics Technician (Tactical) (NE Tech (T) 285)
- Plumbing and Heating Technician (PH Tech 646)
- \*Refrigeration and Mechanical Technician (RM Tech 641)
- Signal Operator (Sig Ops 215)
- Vehicle Technician (Veh Tech 411)
- \*Water, Fuel and Environmental Technician (WFE Tech 647)
- X-Ray Technician (X Tech 715)

\*These occupations offer incentives only.

Serving members are eligible for these incentives if they have not reached the rank of corporal and if they have not previously received compensation from the Crown for their studies. ■

### Incitations – suite de la page 1 ➤

La nomination au rang de caporal intérimaire augmentera le traitement des membres à près de 42 000 \$ après seulement quelques mois au sein des Forces Canadiennes, faisant donc concorder le traitement avec celui offert par d'autres organisations également à la recherche des mêmes ensembles de compétences. D'autres incitations comprennent une catégorie de prime de rendement (CPR) plus élevée, ancienneté comptant pour l'avancement (ACA) et l'exemption de l'instruction professionnelle.

Le programme d'incitations a suscité énormément d'intérêt déclare le lieutenant-colonel Larry Grandmaison, chef, Recrutement et sélection à la Direction – Besoins en ressources humaines militaires (DBRHM). Depuis la publication des incitations en juillet 2001, « nous avons reçu de nombreux messages et appels de la part de personnes qui nous disent, « Je pense que je réunis les conditions, que je suis admissible, comment puis-je l'obtenir? » »

Le programme d'incitations comblera également l'écart produit par l'initiative des allocations. « Nous prévoyons devoir résoudre le cas de personnes [détenant des qualifications analogues] qui se sont enrôlées à la mi-juillet et qui ne bénéficieront pas de l'allocation, alors que celles qui se sont enrôlées début août (lors de l'entrée en vigueur de l'allocation) la recevront. » déclare lcol Grandmaison.

« Jusqu'à l'approbation du programme par le Conseil du Trésor, nous ne disposons pas de fonds pour offrir des allocations. Nous ne pouvons pas les appliquer rétroactivement. »

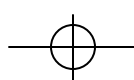
Cependant, certaines des personnes qui se sont enrôlées avant l'entrée en vigueur des allocations pourraient être admissibles aux incitations.

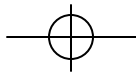
Les incitations portent actuellement sur la plupart des groupes professionnels compris dans le programme des allocations de recrutement, à l'exception de ceux qui ne comportent aucune équivalence civile en matière d'instruction. Ces groupes se présentent comme suit:

- Auxiliaire de clinique dentaire (ACD 722)
- Électronicien naval/Électronicienne navale (Acoustique) (Électron N (A) 283)
- Électronicien naval/Électronicienne navale (Communications) (Électron N (C) 284)
- Électronicien naval/Électronicienne navale (Tactique) (Électron N (T) 285)
- \*Mécanicien/Mécanicienne de marine (Mec Mar 312)
- Opérateur/Opératrice de transmissions (Op Trans 215)
- Policier/Policière militaire (PM 811)
- \*Technicien/Technicienne – Eau, produits pétroliers et environnement (Tec EPPE 647)
- \*Technicien/Technicienne de la construction (Tec Constr 648)
- Technicien/Technicienne de systèmes d'information et de communications terrestres (Tec SICT 227)
- Technicien/Technicienne de systèmes de conduite du tir (Tec SCT 434)
- Technicien/Technicienne de systèmes d'information et de télécommunications aérospatiales (Tec SITA 226)
- Technicien/Technicienne de véhicules (Tec V 411)
- Technicien/Technicienne en distribution électrique (Tec Distr Élec 642)
- Technicien/Technicienne en groupes électrogènes (Tec GE 643)
- Technicien/Technicienne en plomberie et chauffage (Tec Plomb Chauff 646)
- Technicien/Technicienne en radiologie (Tec Radiol 715)
- \*Technicien/Technicienne en réfrigération et mécanique (Tec Réfr 641)

\*Ces groupes professionnels n'offrent que des incitations.

Les membres en service sont admissibles à ces autres incitations s'ils n'ont pas encore atteint le rang de caporal et s'ils n'ont pas encore bénéficié d'indemnités de la part de la Couronne pour leurs études. ■





## Retention efforts as diverse as CF population

The reasons why people voluntarily leave the Canadian Forces are as varied as the numerous military occupational categories and the individuals working in them. Because of this, one policy or program will not be able to significantly reduce attrition. The Directorate of Military Employment Policy (DMEP) is working on a host of retention strategies to be implemented DND-wide, in each Environment and at the unit level.

“There is no single fix, and there is no quick fix. Everything we do impacts on retention,” said Doug Lock, deputy project director at DMEP.

Total and voluntary Regular Force attrition over the past several years has been at, or slightly below, historical averages: between six and seven per cent overall, and slightly above four per cent for voluntary attrition.

Some occupations, however, are experiencing above-average loss of personnel. Add to that the fact the CF is currently below strength, faces increasing competition for a smaller pool of young recruits and is anticipating a long-service wave approaching the 20-year exit gate, and the need for a retention strategy becomes apparent.

Analyses of reasons why members leave and a comparison against HR programs in place or coming on line indicate that, overall, the CF is doing a good job addressing most of the important HR issues that influence decisions to stay or leave. New and forthcoming HR programs will further enhance retention capability. These initiatives strengthen the social contract – career development, challenging work, competitive benefits and home and work life balance – and form the core of the CF’s retention strategy. (See *HR Programs* page 8)

However, there remain some residual Forces-wide and MOC-specific issues that still need attention.

After a briefing on June 25, 2001, Armed Forces Council (AFC) approved a tri-level division of responsibility for monitoring attrition and developing corrective retention measures within the CF. Under this approach, the Assistant Deputy

Minister (Human Resources-Military) (ADM (HR-Mil)) will be responsible for managing CF-wide attrition, monitoring people’s changing reasons for leaving and creating common policies and programs to continue strengthening the social contract. MOC Managing Authorities (with Branch Advisor assistance) will address MOC-specific issues through “get well” programs, and unit commanding officers will be responsible for addressing local and individual issues through efforts such as one-on-one interviews with people taking voluntary release.

“At the corporate level, we will deal with those issues that stretch across everybody’s lives,” Lock said. (See *HR Group Issues* page 6) “The commands will look after those command-specific issues and the units have got to look after the unit problems, such as work environment.

“We’re developing tools to help the commands, such as the Career Issues Survey (CIS),” which is being designed to determine why certain MOCs have problems.

The CIS may find an MOC doesn’t have a retention problem, at all, he said.

“The problem is not necessarily attrition. Is it people leaving or not enough people coming in? If it is the latter, that’s not a retention problem. That may be a recruiting problem, or a training problem or a socialization or indoctrination problem.”

For example, Lock said, “We track MOC cohorts on a periodic basis, and data indicates that some MOCs lose as much as 45 per cent of new members during the first three-year engagement.”

The loss of such a large percentage of recruits leads to other problems down the line. “If there is a critical operational requirement to fill 100 per cent of positions at the end of the third year and only 55 per cent remain, then some trades will

continued on page 6 >

## Les efforts de conservation du personnel sont aussi divers que les effectifs des FC

Les raisons du départ volontaire des Forces canadiennes sont aussi variées que les catégories de groupes professionnels militaires et les employés qui y sont affectés. Ainsi, une seule politique ou programme ne sera pas en mesure de réduire l’attrition de façon significative. La Direction – Politique d’emploi des militaires (DPEM) élabore toute une gamme de stratégies de conservation du personnel pour l’ensemble du MDN, dans chaque environnement et au niveau de l’unité.

« Une seule solution miracle n’existe pas. Toutes nos activités affectent la conservation du personnel. » affirme Doug Lock, directeur adjoint de projet à la DPEM.

L’attrition globale et volontaire de la Force régulière se situe à des moyennes historiques ou juste en-dessous: entre six et sept p. cent pour l’ensemble de la Force régulière et légèrement au-dessus de quatre p. cent dans le cas de l’attrition volontaire.

Or, certains groupes professionnels subissent des pertes de personnel supérieures à la moyenne. Compte tenu que les FC manquent actuellement de personnel, font face à une concurrence croissante en ce qui concerne une réserve réduite de jeunes recrues, et prévoient une vague d’employés comptant de longues années de service s’approchant de la sortie à 20 ans, une stratégie de conservation du personnel est clairement indiquée.

Des études des motifs de départ des membres et une comparaison aux programmes RH en vigueur ou prévus, indiquent que dans l’ensemble, les FC remportent un certain succès à résoudre la plupart des questions importantes en RH qui affectent la décision de rester ou de quitter. Des nouveaux programmes ou des programmes prochains en RH rehausseront davantage la capacité de conservation du personnel. Ces initiatives renforcent le contrat social – c’est-à-dire l’évolution de la carrière, le travail stimulant, les avantages concurrentiels et l’équilibre de la vie familiale et de la vie au travail – et forment la base de la stratégie de conservation du personnel des FC. (Consulter la page des *programmes RH* à la page 8)

Toutefois, certaines questions portant sur l’ensemble des Forces et sur des GPM particuliers demeurent sans résolution et exigent notre attention.

Suite à un briefing le 25 juin 2001, le Conseil des forces armées (CFA) approuve une division à trois niveaux de la responsabilité du suivi de l’attrition et de l’élaboration de mesures correctives de conservation du personnel au sein des

FC. Dans le cadre de cette stratégie, le sous-ministre adjoint (Ressources humaines-Militaires) (SMA(RH-Mil)) sera responsable de la gestion de l’attrition pour l’ensemble des FC, du suivi de l’évolution des motifs de départ et de la création de politiques et programmes communs destinés à solidifier le contrat social. Les autorités de gestion des GPM (en collaboration avec les conseillers de branche) porteront leur attention sur des questions spécifiques aux GPM par le biais de programmes de « rétablissement » et les commandants d’unités seront responsables de la résolution de questions locales et individuelles par le biais d’initiatives telles que des interviews personnelles avec les membres optant pour une libération volontaire.

« Au niveau ministériel, nous ciblerons les questions globales qui nous affectent tous » déclare Lock. (Consulter la page 7 traitant des *questions du groupe RH*) « Les commandements porteront leur attention sur les questions spécifiques aux commandements et les unités viseront les problèmes propres à l’unité, tel que le milieu de travail. »

« Nous mettons au point des outils pour aider les commandements, notamment le sondage sur les défis de carrière (SDC) » conçu pour identifier les raisons que certains GPM traversent des difficultés.

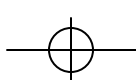
Il est fort possible que le SDC détermine qu’un GPM donné ne présente aucun problème de conservation du personnel, déclare-t-il.

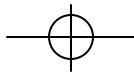
« L’attrition n’est pas nécessairement en faute. Est-ce une question d’un nombre excessif de personnes qui quittent leur emploi ou d’un nombre insuffisant de nouveaux employés? S’il s’agit de la deuxième éventualité, l’attrition n’est pas le problème. Il s’agit peut-être d’un problème de recrutement ou d’instruction ou de socialisation ou de familiarisation. »

Par exemple, déclare Lock, « Nous effectuons périodiquement un suivi des cohortes des GPM et données recueillies relèvent que certains GPM perdent jusqu’à 45 p. cent de leurs nouveaux membres au cours de la période d’engagement initiale de trois ans. »

La perte d’un pourcentage aussi important de recrues entraîne d’autres problèmes ultérieurs. « S’il y a un besoin opérationnel critique de doter 100 p. cent des postes à la fin de la troisième année, et qu’il reste seulement 55 p. cent des effectifs, certaines professions connaîtront une pénurie grave de personnel. Dans un tel cas, ce ne sont pas les départs qui posent un problème mais

suite à la page 6 >





## Retention efforts – continued from page 5 >

experience severe manning shortages. In this case, it's not people leaving that's the problem, even though attrition levels continue at historical averages. The problem is getting enough people to fill the vacancies that are created by that attrition."

The CIS will allow the owners of MOCs to identify problems and fix them when the cause is determined. John Currie, senior policy analyst with DMEP, said the owners of the MOCs will determine which ones to survey. "We're saying what we think are the problems, but we're not choosing for them."

The first MOCs should be surveyed in spring 2002, in order to provide solutions by fall.

"The solution will probably be multi-disciplinary, involving career issues, pay and benefit issues, training and socialization issues and quality of work life," Lock said.

There are no easy solutions, Lock said. "You may throw money at a problem for the next three years, but when that money runs out, the attrition rate is going to bump up when that time is up. The organization could be paying 96 per cent of the people who were going to stay in anyway and the four per cent that were going to leave just delay their leaving by a couple of years."

## Other AFC decisions

In addition to approving the three-tiered division of responsibility, AFC directed a review of entry-level training philosophy and practices by CFRETS and MAs in their schools to ensure that the emphasis is on individual development, rather than selection, and that military socialization builds commitment rather than tests it.

"Is it our training that is causing the problem?" Lock asks. "We're investing thousands of dollars just to get someone to come to training, so why do we want to force that person out?"

AFC also directed that the MOSART study be completed before examining other ways of providing relief from possible rank stagnation in several MOCs. (See CFPN issue 13/2000 for further details on MOSART.)

Finally, AFC acknowledged that over-extension of the CF relative to its overall capacity (strength, capital, defence focus) may be contributing to attrition through an elevated personnel tempo and other systemic strains. The Vice-Chief of Defence Staff is exploring this issue in its recently-launched Defence Services Program review. ■

## Efforts de conservation – suite de la page 5 >

plutôt le besoin d'avoir suffisamment de gens pour doter les postes déjà vacants. »

Le SDC permettra aux gestionnaires des GPM d'identifier les problèmes et de les résoudre une fois la cause déterminée. John Currie, analyste principal – politiques à la DPEM, dit que les gestionnaires des GPM détermineront les groupes à étudier. « Nous leur signalons les domaines que nous estimons sont problématiques, mais nous leur laissons le choix de décision. »

Les premiers GPM feront l'objet d'un sondage au printemps 2002 pour pouvoir formuler des solutions avant l'automne.

« La solution, vraisemblablement multidisciplinaire, impliquera les défis de carrière, les questions de rémunération et avantages sociaux, d'instruction et de socialisation, et de qualité de vie professionnelle. » affirme Lock.

Il n'existe aucune solution miracle. Lock explique, « Accumuler les dépenses pendant les trois prochaines années n'est qu'une solution temporaire, car une fois les fonds épuisés, le taux d'attrition sautera à la fin de cette période. Ainsi, la stratégie salariale actuelle offre des primes à 96 p. cent des employés qui comptent rester; le versement de primes additionnelles retarderait tout simplement le départ de deux ans des quatre p. cent d'employés qui ont l'intention de quitter. »

## Autres décisions du CFA

En sus de l'approbation de la division à trois niveaux des responsabilités, le CFA effectue un examen de la philosophie et des pratiques de formation de niveau d'entrée adoptées par le SREIFC et les AG dans leurs écoles pour s'assurer que la priorité est accordée au perfectionnement personnel plutôt qu'à la

sélection et que la socialisation militaire valorise l'engagement plutôt que le mettre à l'épreuve.

« Notre instruction est-elle en faute? » se demande Lock. « Nous investissons des milliers de dollars à encourager les candidats à participer à notre formation, pourquoi tenterions-nous alors de les repousser? »

Le CFA a également stipulé la réalisation du projet PARA avant l'examen d'autres moyens de résolution de la stagnation des rangs qui affecte plusieurs GPM. (Consulter le numéro 13/2000 du BPFC pour de plus amples renseignements sur le projet PARA.)

Finalement, le CFA reconnaît que le déploiement excessif des FC vis-à-vis sa capacité globale (effectifs, capital, l'intérêt porté à la défense) pourrait s'avérer une cause de l'attrition en raison d'une fréquence élevée de déploiement de personnel et d'autres contraintes institutionnelles. Le vice-chef d'état-major de la Défense étudie cette question dans le cadre du récent examen du programme des services de la défense. ■

## HR Mil Group issues

### CF attrition monitoring and analysis

The Director General Military Human Resources Policy and Planning (DGMHRPP) and the Directorate of Military Human Resource Requirements (DMHRR) will continue to provide routine quantitative analyses of CF attrition rates and patterns. DHRRE will continue to provide the technical, analytical and developmental expertise for the Canadian Forces Attrition Information Questionnaire (CFAIQ) and will also develop an exit-interview protocol to be used at the unit level for all departing members. This protocol will be available by the end of June 2002. (See CFPN issue 9/2001 for more details)

### Military Occupational Category (MOC)/career influences

In support of MA responsibilities for managing MOC-specific attrition, DGMHRPP and DMEP, in collaboration with DHRRE, will develop a suitable instrument to measure MOC/career satisfiers and dissatisfiers and other important issues related to attrition/retention.

### Personnel tempo

This issue is currently being addressed by D QOL through the PERSTEMPO study, which has been given a high priority. (See issue 7/2001)

### Educational needs

DGMHRPP and the Directorate of Training and Education Policy (DTEP) is to ensure broad publicity for the recently enhanced Personal Enhancement Program, (see issue

5/2001) the improved educational leave policy and increased resources for the Advanced Education Program. A special effort will be made to ensure that new-entry trainees are informed of educational-upgrading programs and opportunities in the CF.

### Pay and benefits

The Director General Compensation and Benefits (DGCB) is to develop appropriate means for communicating the "goodness" of the CF pay and benefit package to members. (See issues 8/2001 and 12/2000)

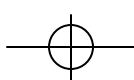
### Capitalization on pension

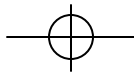
DGCB has already conducted a review of potential financial incentives to encourage members to serve beyond the maximum pensionable time of 35 years of

service, when their continued service is required. In addition, DGMHRPP/DMEP is to complete the review of non-monetary incentives.

### Scheduled attrition

To minimize the release of trained and experienced NCOs and officers, DGMHRPP/DMHRR is to review the utility of a Special Duties List (SDL) in providing some additional manning relief. The purpose of the SDL is to allow members surplus to MOC requirements and otherwise denied new TOS at the end of a CE or other engagement to be taken off MOC Primary Manning List and assigned to other duties where needed (e.g., administration, training, other support duties). The SDL will be for use in manning-shortfall conditions only.





## Questions relevant du Groupe RH Mil

### Suivi et analyse de l'attrition des FC

Le Directeur général – Politiques et planification en ressources humaines militaires (DGPPRHM) et la Direction – Besoins en ressources humaines militaires (DBRHM) continueront à effectuer des analyses quantitatives régulières sur les taux et tendances d'attrition des FC. Le DRERH continuera à assurer l'expertise technique et analytique et l'expertise en matière de développement pour le Questionnaire sur les causes des départs des Forces canadiennes (QCDFC) et élaborera également un protocole d'interview de départ à utiliser au niveau de l'unité avec tous les membres sortants. Ce protocole sera disponible à la fin juin 2002. (Consulter le numéro du BPFC du 9/2001 pour de plus amples renseignements.)

### Groupe professionnel militaire (GPM)/incidence sur la carrière

Dans le cadre de l'encadrement des responsabilités des AG visant la gestion de l'attrition reliée à un GPM particulier, le DGPPRHM et le DPEM, en collaboration avec le DRERH, élaboreront un outil approprié pour évaluer les facteurs de satisfaction et de mécontentement avec la carrière/le GPM et d'autres questions importantes associées à l'attrition/la conservation des emplois.

### Fréquence de déploiement du personnel

Cette question est également à l'étude par le DQV par le biais de l'étude PERSTEMPO (Fréquence de déploiement du personnel), de priorité élevée. (Consulter le numéro du 7/2001.)

### Besoins en éducation

Le DGPPRHM et la Direction – Politique en formation et enseignement (DPFE) assurent une diffusion étendue du programme d'épanouissement personnel qui a fait l'objet d'une amélioration récente (consulter le numéro du 5/2001), de la politique améliorée en matière de congé d'étude et des ressources accrues affectées au programme d'enseignement postsecondaire. Une initiative particulière visera à informer les nouveaux stagiaires des programmes et opportunités de perfectionnement des études au sein des FC.

### Rémunération et avantages sociaux

Le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS) a la responsabilité d'élaborer des moyens appropriés de communication de la « validité » de la rémunération et des avantages sociaux que les FC consentent à leurs membres. (Consulter les numéros du 8/2001 et 12/2000.)

### Opportunités à la pension

Le DGRAS a déjà étudié des incitations financières potentielles destinées à encourager les membres à prolonger leur service au-delà de la durée validable de 35 ans, si leur service est encore requis. De plus, le DGPPRHM/DPEM est tenu d'entreprendre l'examen des incitations non-monétaires.

### Attrition prévue

Dans le but de minimiser la libération de MR et d'officiers formés et expérimentés, le DGPPRHM/DBRHM a la responsabilité d'examiner l'utilité d'une liste de fonctions spéciales (LFS) pour réduire les besoins en affectations. Le but de cette LFS est de permettre aux membres excédentaires aux exigences du GPM qui ne bénéficient pas d'une nouvelle affectation à la conclusion d'un ETD ou de tout autre engagement d'être radiés de la liste de dotation primaire du GPM et de faire l'objet d'une affectation à d'autres fonctions selon le besoin (p.ex., administration, formation, autres fonctions de soutien). La LFS ne sera utilisée qu'en cas d'une situation de manque d'affectations.

## Question Corner / Coin des questions

**Question:** On November 2001, I went to my orderly room to get two split pay allotments and was told it was not possible. I had two split allotments previously, but when I was loaded my QL6B course in April 2001, I ceased one split allotment. The other split allotment is still active, which is a compulsory split allotment to my ex-wife for child support (made compulsory in November 2001).

There are some military members who still have two allotments, one compulsory and one for their needs and my understanding of CFAO 207-1 is that I'm allowed the two split allotments, as well. My question is, can I have another split allotment where the court made my child support compulsory? This would enhance the quality of life for myself and all other DND members in the same boat as I am.

**Answer:** You are correct. You can have a split allotment to a dependent or financial institution plus one for your compulsory payment. CFAO 207-1, however, only covers voluntary allotments and therefore sets limits only for voluntary allotments.

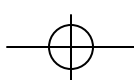
While the CF can arrange for split allotments, we would, however, like to encourage all members to utilize the services of financial institutions to meet their financial obligations. A pre-authorized cheque agreement will send money from a member's account to another person at any interval the member chooses. Many of these services are free of charge, depending on your type of account. ■

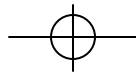
**Question:** En novembre 2001, je suis allé à la salle des rapports pour tenter d'obtenir une délégation de solde avec deux paiements fractionnés, et on m'a informé que c'était impossible. J'utilisais ce système auparavant, mais lorsque j'ai été assigné à mon cours QL6B en avril 2001, j'ai mis fin à un des paiements fractionnés. L'autre paiement fractionné est encore en vigueur, un paiement obligatoire versé à mon ancienne épouse aux fins de pension alimentaire pour enfants (rendu obligatoire en novembre 2001).

Certains membres militaires bénéficient encore d'une délégation de solde fractionnée en deux paiements, l'une obligatoire et l'autre destinée à pourvoir à leurs besoins. Mon interprétation de l'O AFC 207-1 est que moi aussi, j'ai encore droit à la délégation de solde en deux paiements fractionnés. Ma question est la suivante: ai-je droit à obtenir une autre délégation de paiement fractionné étant donné que la cour a rendu le paiement de la pension alimentaire pour enfants obligatoire? Un tel système rehausserait ma qualité de vie ainsi que celle de tous les autres membres du MDN qui se retrouvent dans des circonstances similaires.

**Réponse:** Vous avez entièrement raison. Vous avez droit à une délégation de paiement fractionné versé à une personne à charge ou à un établissement financier ainsi qu'une autre à titre de paiement obligatoire personnel. Toutefois, l'O AFC 207-1 ne s'applique qu'aux délégations volontaires et ainsi, ne limite que les délégations volontaires.

Bien que les FC puissent prendre les dispositions nécessaires pour organiser les délégations de solde à paiements fractionnés, nous encourageons tous les membres à recourir aux services des établissements financiers pour répondre à leurs obligations financières. Un accord de paiements préautorisés assurera le transfert de fonds d'un compte de membre au compte d'une autre personne selon le régime établi par le membre. Plusieurs de ces services sont offerts gratuitement, suivant le genre de compte en question. ■





## HR programs in place or under way

### Benefits and support

- Timely pay increases (See CFPN issue 12/2000 for more details)
  - Cost of living allowances (See issue 8/2000)
  - Compensation modernization (pay simplification, benefits instructions, total compensation methodology review) (Issue 12/2000)
- For all compensations and benefits information, go to the Director General Compensation and Benefits web site at [http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/engraph/home_e.asp)
- Universal Classification System (UCS) impact on CF pay
  - CF environmental allowances review
  - CF pension modernization (See CANFORGEN 081/01 ADM (HR-Mil) 045 111330Z Jul 01)
  - Integrated Relocation Pilot Project (IRPP) (Go to <http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/irpp/welcome.htm>)
  - Travel modernization (Issues 8/2000 and 12/2000)
  - Improved parental benefits (Issues 8/2000 and 6/2001)
  - New leave policies (Issue 12/2000)
  - CF Housing Agency (CFHA) requirements studies (Issue 7/2001)
  - Directorate of Casualty Support and Administration (DCSA) established (Go to [http://hr.dwan.dnd.ca/dcsa/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dcsa/engraph/home_e.asp))
  - In-service payment of VAC disability benefits (Issue 12/2000)
  - Transition Assistance Program (Go to [http://hr.dwan.dnd.ca/dcsa/tap/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dcsa/tap/engraph/home_e.asp))
  - Military Family National Advisory Board (MFNAB) (Go to <http://www.mfnab.dnd.ca/>)
  - Family-care plan pending (Issues 7/2000 and 8/2000)
  - New policy on deployment support standards
  - Director General Health Services (DGHS) Rx 2000 (case manager initiative, mental health initiative, Force health protection, etc) (Issues 1/2001 and 11/2001)
  - Health services HR review
  - Role 3 health services
  - CF Health Information System (CFHIS) (Issue 1/2001)

For all health services information, go to the Director General Health Services web site at [http://hr.dwan.dnd.ca/cfhs/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/cfhs/engraph/home_e.asp)

### Member relations

- Ombudsman's office (Go to <http://ombudsman.mil.ca>)
- Streamlined grievance system (Issue 7/2000)
- 1-800 help line (Issue 9/2000)
- Alternate Dispute Resolution (ADR) project (Issue 9/2000)
- Modernized military justice system
- Military Police Complaints Commission (Go to [http://vcds.mil.ca/mpcc/intro\\_e.asp](http://vcds.mil.ca/mpcc/intro_e.asp))
- New bilingualism policy (Issue 5/2001)
- Linguistic requirements review of senior positions
- New harassment prevention and resolution policy (Go to [http://hr.dwan.dnd.ca/harassment/engraph/home\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/harassment/engraph/home_e.asp) and see issue 2/2001)
- Review of duty of accommodation policy (Issue 2/2001)
- Freedom of association review
- Human rights plan
- Employment Equity (self-ID census, guide to accommodation of spiritual practices) (Issue 9/2001)
- Officer Professional Development (OPD) 2020 (Go to [http://hr.dwan.dnd.ca/pd/engraph/opd2020\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/pd/engraph/opd2020_e.asp))
- Non-Commissioned Member Professional Development (NCMPD) 2020 (Go to [http://hr.dwan.dnd.ca/pd/engraph/ncmpd2020\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/pd/engraph/ncmpd2020_e.asp))

### Personal development

- Personal Enhancement Program: (Go to [http://hr.dwan.dnd.ca/dtep/programs/engraph/4\\_7\\_pep\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dtep/programs/engraph/4_7_pep_e.asp) and see issue 5/2001)
  - CFMEP
  - MCTA
  - CFCEP
  - ER
  - SCAN
- New advanced education policy
- Increased Advanced Training List (ATL) credits
- Distributed Learning Program
- OPD 2020 (Go to [http://hr.dwan.dnd.ca/pd/engraph/opd2020\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/pd/engraph/opd2020_e.asp))
- NCMPD 2020 (Go to [http://hr.dwan.dnd.ca/pd/engraph/ncmpd2020\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/pd/engraph/ncmpd2020_e.asp))

### Work and career

- Terms of Service (TOS) review (Issue 5/2000 and 3/2001)
- Reserve Force Employment Project (RFEP) (CANFORGEN 095/01 ADM (HR-Mil) 051 271400Z Aug 01)
- MOSART (Issue 13/2000)
- PERSTEMPO study (CANFORGEN 035/01 CDS 022 300730Z Mar 01) ■

## Les programmes RH en vigueur ou en voie de réalisation

### Avantages et soutien

- Augmentations de traitement opportunes (Consulter le numéro 12/2000 du BPFC pour de plus amples renseignements)
- Indemnités de vie chère (Consulter le numéro 8/2000)
- Modernisation de la rémunération (rationalisation de la paie, instructions sur les avantages, examen global de la méthodologie de la rémunération) (Numéro 12/2000)

Pour tout renseignement sur la rémunération et les avantages sociaux, consulter le site Web du Directeur général – Rémunération et avantages sociaux au [http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/frgraph/home\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/frgraph/home_f.asp)

- Impact du système de classification universel (SCU) sur la rémunération des FC
- Examen des indemnités des divers environnements des FC
- Modernisation du régime de pensions des FC (Consulter le CANFORGEN 081/01 SMA(RH-Mil) 045 111330Z juillet 01)
- Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI) (Consulter <http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dcba/irpp/welcome.htm>)
- Modernisation des déplacements (Numéros du 8/2000 et 12/2000)
- Amélioration des prestations parentales (Numéros du 8/2000 et 6/2001)
- Nouvelles politiques sur les congés (Numéro 12/2000)
- Études des exigences de l'Agence de logement des FC (ALFC) (Numéro 7/2001)
- Fondation de la Direction – Soutien aux blessés et administration (DSBA) (Consulter [http://hr.dwan.dnd.ca/dcsa/frgraph/home\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dcsa/frgraph/home_f.asp))
- Versement en cours de service des prestations d'invalidité d'ACC (Numéro 12/2000)
- Programme d'assistance en période de transition (Consulter [http://hr.dwan.dnd.ca/dcsa/tap/frgraph/home\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dcsa/tap/frgraph/home_f.asp))
- Conseil consultatif national pour les familles des militaires (CCNFM) (Consulter <http://www.mfnab.dnd.ca/>)
- Plan d'aide aux familles en attente (Numéros du 7/2000 et 8/2000)
- Nouvelle politique sur les normes de soutien au déploiement
- Rx 2000 du Directeur général – Services de santé (DGS San) (initiative du gestionnaire de cas, initiative de santé mentale, Protection de santé des forces, etc.) (Numéros 1/2001 et 11/2001)
- Examen des RH des services de santé
- Services de santé de rôle 3
- Système d'information de santé des FC (SISFC) (Numéro 1/2001)

Pour tout renseignement sur les services de santé, consulter le site Web du Directeur général – Services de santé au [http://hr.dwan.dnd.ca/cfhs/frgraph/home\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/cfhs/frgraph/home_f.asp)

### Rapports avec les membres

- Bureau de l'Ombudsman (Consulter <http://ombudsman.mil.ca>)
- Système de griefs rationalisé (Numéro 7/2000)
- Ligne d'aide 1-800 (Numéro 9/2000)
- Initiative du mode alternatif de règlement des conflits (MARC) (Numéro 9/2000)
- Système de justice militaire modernisé
- Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (Consulter [http://vcds.mil.ca/mpcc/intro\\_f.asp](http://vcds.mil.ca/mpcc/intro_f.asp))
- Nouvelle politique sur le bilinguisme (Numéro 5/2001)
- Examen des exigences linguistiques des postes supérieurs
- Nouvelle politique sur la prévention et la résolution de l'harcèlement (Consulter [http://hr.dwan.dnd.ca/harassment/frgraph/home\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/harassment/frgraph/home_f.asp) et consulter le numéro 2/2001)
- Examen de la politique en matière d'obligation d'adaptation (Numéro 2/2001)
- Examen de la liberté d'association
- Plan des droits de la personne
- Équité en matière d'emploi (recensement à auto identification, guide d'adaptation des pratiques spirituelles) (Numéro 9/2001)
- Perfectionnement professionnel des officiers (PPO) 2020 (Consulter [http://hr.dwan.dnd.ca/pd/frgraph/opd2020\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/pd/frgraph/opd2020_f.asp))
- Perfectionnement professionnel des militaires du rang (PPMR) 2020 (Consulter [http://hr.dwan.dnd.ca/pd/frgraph/ncmpd2020\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/pd/frgraph/ncmpd2020_f.asp))

### Perfectionnement personnel

- Programme d'épanouissement personnel (Consulter [http://hr.dwan.dnd.ca/dtep/programs/frgraph/4\\_7\\_pep\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/dtep/programs/frgraph/4_7_pep_f.asp) et le numéro 5/2001)
  - PEMFC
  - PRRTQMC
  - PEPFC
  - ER
  - SCAN
- Nouvelle politique sur l'enseignement postsecondaire
- Nombre accru de crédits pour effectifs en formation avancée (EFA)
- Programme d'apprentissage à distance PPO 2020 (Consulter [http://hr.dwan.dnd.ca/pd/frgraph/opd2020\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/pd/frgraph/opd2020_f.asp))
- PPMR 2020 (Consulter [http://hr.dwan.dnd.ca/pd/frgraph/ncmpd2020\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/pd/frgraph/ncmpd2020_f.asp))

### Travail et carrière

- Examen des conditions de service (CS) (Numéros 5/2000 et 3/2001)
- Initiative d'emploi dans la Force de réserve (CANFORGEN 095/01 SMA(RH-Mil) 051 271400Z août 01)
- PARA (Numéro 13/2000)
- Étude PERSTEMPO (CANFORGEN 035/01 CEMD 022 300730Z mars 01) ■

