

Taking time to decompress

Operation APOLLO, the mission in Afghanistan, has been one of the most intensive experiences for CF personnel in recent history, with members living in Spartan conditions, engaging in war fighting operations and suffering the loss and injury of comrades.

Recognizing the transition from such harsh and dangerous conditions to normal family life might be unusually stressful, the Third Battalion, Princess Patricia's Canadian Light Infantry Battle Group

(3PPCLI BG) decided it would be beneficial to take a few days to decompress between leaving theatre and coming home. Upon leaving Afghanistan, the 3PPCLI BG will travel to an interim location for a period of five to seven days, allowing them to prepare for reintegration into their families and society.

Although the battle group will be in a relaxing location and environment, this five to seven day period is not a vacation. Experienced care providers

will set up a structured environment for members, including activities such as discussion groups, interviews and briefings and lectures for the members to enable them to cope with the transition.

This unique reintegration program was tailored to reflect the intensity of the experience for those that served in Afghanistan and takes a multi-phase approach, said Colonel Randy Boddam, Director of Mental Health Services.

"The first phase is education in theatre. This is informal, just talking and getting people to start thinking about coming home, while looking for people who might have found the deployment particularly stressful."

Phase two is the deployment to the interim staging area. "That time will be structured, with classes on subjects ranging from suicide awareness and anger management to reintegrating with the family," he said. Drill and sports activities round out the program.

While Col Boddam says there is no statistical research to support this practice, "the battle group thinks it will be helpful. The entire idea came from the battle group. This is not something that was imposed on them. They said 'we've been in a war fighting situation and we want to make that transition in a way that is going to be easier,' and there's a certain attractiveness to it."

Many Vietnam veterans felt they suffered from the fact that one day, they were in theatre and the next, they were in their hometown without any interval in between, he said. "In that context, this will make the transition less psychologically jarring."

Even people coming back from Bosnia, a relatively calm theatre of operations at this time, is stressful, both for the member and their families, Col Boddam said. "The family carries on without the service member. There is telephone and e-mail contact, but

continued on page 2 >

La décompression – un outil novateur!

Opération APOLLO, la mission en Afghanistan, s'est avérée une des expériences récentes les plus intenses pour l'effectif des CF, lui ayant imposé des conditions de vie spartiates, une participation à des opérations de guerre et la perte et les blessures subies par d'autres de camarades.

Conscient du fait que la transition entre des conditions aussi sévères et dangereuses et une vie de famille normale pourrait s'avérer exceptionnellement stressante, le troisième bataillon, le groupement tactique Princess Patricia's Canadian Light Infantry (GT 3PPCLI), a décidé qu'il serait dans l'intérêt des combattants de se détendre pendant quelques jours avant de rentrer au foyer. Lors de leur départ de l'Afghanistan, les membres du 3PPCLI BG se rendront à un endroit transitoire pour y rester un maximum de sept jours pour se préparer à réintégrer famille et société.

Le plan de réinsertion se compose de plusieurs étapes et offre donc un programme qui permet aux soldats de réfléchir aux répercussions personnelles de l'affectation opérationnelle et qui leur fournit un moyen d'exprimer leurs préoccupations concernant la transition.

Même si l'endroit choisi et son milieu sont relaxants, il ne s'agit pas d'une partie de plaisir! Des fournisseurs experts de soins de santé mettront en place un milieu structuré pour les membres et organiseront des activités telles que des groupes de discussion, des entrevues et briefings, des entrevues personnelles ou des séances de counseling, ainsi que des exposés pour permettre aux membres de réussir la transition.

Ce programme de réinsertion unique a été conçu en fonction de l'intensité de l'expérience vécue en Afghanistan et préconise une

suite à la page 2 >

In this issue - Dans ce numéro

- Changes simplify CF pay structure
Rationalisation de la structure de rémunération des FC
- New pay rates on the Web
Les nouveaux taux de rémunération affichés au Web
- Getting fit the CF way
Des Forces en forme
- Leave policy changes
Modifications de la politique sur les congés
- Reserve Force travel and meal benefits upgraded
Amélioration des indemnités de déplacement et de repas pour la Force de réserve
- Dietary supplement may be dangerous
Complément alimentaire potentiellement nocif



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

Crouse.T@forces.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

Crouse.T@forces.ca

Télécopieur

(613) 996-7483 ou CSN 846-7483

BPFC

Quartier général de la Défense nationale
101, promenade Colonel By
Édifice Mgen 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 rédacteur 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>

Decompress – continued from page 1

in terms of the day-to-day business of the family, the member is not involved.

"You take a member that has been out of that environment for six months and put them back in it, that's a stress. Dynamics are changing - the spouse has had a role that she or he likely didn't have before the member was deployed, and part of the member's role has been assumed by the spouse. Now they have to negotiate and reform their roles within the family."

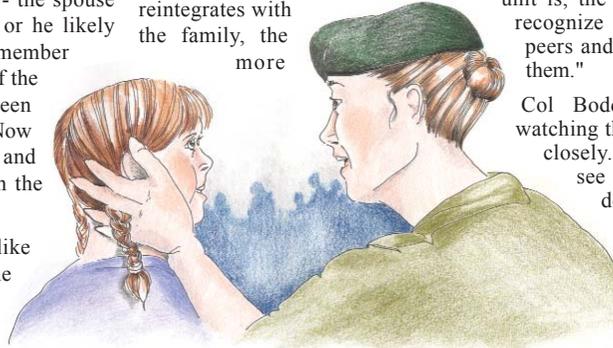
Reintegration periods like this may lessen the instances of marital or family breakup, he said.

"Education can help people acquire skills to reintegrate with the family."

The reintegration period will probably not lessen instances of operational stress injuries like post-traumatic stress disorder (PTSD), however, since they are more related to what happened at the time of the trauma, Col Boddam said. "On the other hand, one of the factors involved in the development of PTSD is perceived support. If you experience a traumatic

incident and you're isolated, with no one there to help you, that's probably more traumatic than being confronted with a life-threatening circumstance. Having someone there to give you support may help."

"More importantly," he said, "the better the member reintegrates with the family, the more



likely the family will be able to recognize changes. Being better aware of problems can help the member or his or her family take advantage of resources. Earlier intervention means better long-term outcome."

Col Boddam said he is not aware of similar reintegration efforts in other countries; however, crews aboard navy vessels returning from deployment have always had a good deal of time to prepare for meeting their families at the dockyard.

La décompression – suite de la page 1

approche à étapes multiples, déclare le colonel Randy Boddam, Directeur des services de santé mentale.

« La première étape consiste à sensibiliser les membres dans le théâtre. Le but est tout simplement de parler aux gens, de leur rappeler qu'ils rentreront bientôt chez eux, de les encourager à songer à leur retour, tout en recherchant les personnes pour qui le déploiement se serait avéré particulièrement pénible. »

La deuxième étape porte sur le déploiement vers la zone d'étape transitoire. Col Boddam explique : « Cette étape est structurée et se compose de classes abordant des sujets aussi divers que la conscientisation face au suicide, la maîtrise de la colère et les moyens de réintégrer la famille. » Des exercices et activités sportives complètent le programme.

Col Boddam précise que cette pratique n'est pas encore corroborée par la recherche statistique, mais il affirme que : « Le groupement tactique estime que l'initiative sera favorable. En fait, l'idée même a été proposée par le groupement tactique en question. Le programme ne leur a nullement été imposé. Ils nous ont dit : « Nous avons vécu en situation de combat et nous tenons à favoriser notre transition vers le quotidien, » un objectif fort louable. »

Il ajoute que de nombreux anciens combattants du Vietnam ont dit souffrir du fait que d'un jour à l'autre, ils se sont retrouvés hors du théâtre opérationnel dans leur ville natale, sans aucun intervalle. « Dans ce sens, ce programme assurera une transition moins discordante sur le plan psychologique. »

Même la réinsertion des troupes revenues de la Bosnie, un théâtre opérationnel plutôt calme en ce moment, s'est avérée stressante, à la fois pour le membre et sa famille, affirme le col Boddam. « La famille poursuit ses activités sans le militaire. Ils gardent contact par téléphone et par courriel, mais malgré tout, le

membre n'est plus impliqué dans le quotidien de la famille. »

« Le retour d'un membre qui a été absent de ce milieu familial pendant six mois cause inévitablement du stress. La dynamique familiale a changé - le conjoint ou la conjointe a dû jouer un rôle qui en toute probabilité, n'était pas le sien avant le déploiement du membre, et par le même fait, a assumé une partie des fonctions de son partenaire. Il leur faut maintenant tous les deux renégocier les responsabilités et remanier leur rôle respectif au sein de la famille. »

Les périodes de réinsertion de ce genre sont en mesure de réduire l'incidence de rupture conjugale ou familiale, ajoute-t-il. « L'éducation peut aider les gens à acquérir les compétences nécessaires pour réintégrer la famille. »

Or, la période de réinsertion ne réduira probablement pas l'incidence de blessures liées au stress opérationnel tel que le syndrome de stress post-traumatique (SSPT), car ces blessures se rattachent plus aux incidents survenus lors du trauma, explique le col Boddam. « D'autre part, un des facteurs impliqués dans l'incidence du SSPT est la perception de soutien. Un incident traumatisant survenu en milieu isolé, sans la présence d'autrui, est probablement plus pénible que l'affrontement à une circonstance constituant un danger de mort. Le soutien d'une autre personne peut s'avérer un réel atout. »

« Plus important encore, » dit-il, « la réintégration réussie du membre viendra améliorer les chances que les membres de la famille constatent les changements. Le fait d'être plus conscient des problèmes peut aider les membres de sa famille à tirer profit des ressources qui leur sont disponibles. Une intervention plus immédiate viendra améliorer les résultats à long terme. »

Col Boddam dit ne pas être au courant d'initiatives de réinsertion analogues dans d'autres pays; cependant, les équipages des bâtiments de la marine retournant au port d'attache après un déploiement ont toujours

"There is a sense that British soldiers returning from the Falkland Islands War by ship displayed less incidences of PTSD than those who returned by air, but it is not borne out by science.

"I think it is probably valid, at least from the standpoint of unit cohesiveness. The more cohesive a unit is, the more likely they are to recognize problems among their peers and be willing to talk about them."

Col Boddam said he will be watching this leading-edge practice closely. "It will be interesting to see if such periods of decompression will make the transition easier. This has to be observed, but in the timeframe we have, we can't develop a research protocol and we don't have a control group to compare them against," to provide solid statistical analysis.

"At least we can observe and get feedback. If we see a few months down the road that they are doing well, that's telling us something."

Further reintegration periods will be considered on a mission-by-mission basis, after consultation with the command elements of the mission and care providers. ■

bénéficié d'une période assez longue pour se préparer à la réunion familiale sur le quai.

« Les soldats britanniques qui sont revenus de la guerre des îles Malouines en navire auraient présenté une incidence moindre de SSPT que leurs collègues qui sont retournés au pays en avion, quoique cette supposition ne soit pas confirmée par des données scientifiques. »

« Je pense que ce point est valide, du moins en ce qui a trait à la cohésion de l'unité. Une unité solidaire est plus susceptible d'identifier des difficultés affectant ses membres et plus disposée à en parler, qu'une unité moins intégrative. »

Col Boddam dit qu'il suivra de très près cette nouvelle pratique. « Il sera intéressant de voir si de telles périodes de décompression favorisent la transition. Des observations s'imposent, mais compte tenu des échanciers serrés qui nous affrontent, il nous est impossible d'élaborer un protocole de recherche et nous ne disposons d'ailleurs pas de groupe témoin aux fins de comparaison, » pour fournir une analyse statistique rigoureuse.

« Nous pourrions certainement observer et obtenir des réactions. Si après quelques mois, nous constatons que ces membres se tirent bien d'affaire, les conclusions sont évidentes. »

Des périodes de réinsertion additionnelles seront évaluées mission par mission après une consultation des membres du commandement de la mission et des fournisseurs de soins. ■

Changes simplify CF pay structure

Several changes have been made to the CF pay structure to address concerns raised by CF members about the inflexibility of officer entry-level pay and problems associated with vested rights to pay.

The mandate to simplify the CF pay structure came from SCONDVA, said Petty Officer Second Class Marc Bernard, a compensation analyst with the Directorate of Pay Policy Development (DPPD), but key problems were pointed out by members. "People were finding that their pay regulations were much too complex," he said. "Vested rights were a big factor."

Vested rights insured that people did not lose money when commissioned from the ranks or when the CF mandated a change to a member's career. Under vested rights, a corporal appointed to officer cadet in the University Training Plan - Non-Commissioned Member (UTP NCM), for example, would continue to be paid their corporal rate of pay, plus receive any future Incentive Pay Categories (IPCs) and economic increases, PO2 Bernard explained.

"We would build upon your old rate of pay and vested rights would guarantee that if something happened in your old rate of pay to make it better, you could go back to it until such time as your substantive position pay becomes higher."

A perfect example of this occurred this year, when the military police were made a specialist trade, he said. "If you were a military police officer who came from the ranks, your old rate of pay became much higher than what you were getting as an officer, so you went back to the NCM rate of pay."

In terms of a mandated change for NCMs, like elimination of a trade or transfer for medical reasons, "your rate of pay was frozen until your substantive

became higher. You may lose your rank, but you didn't lose your pay."

The biggest bone of contention among pay administrators in dealing with members of commissioning programs, PO2 Bernard said, was that the person had a non-commissioned rate of pay. Any time NCMs received a pay increase, these officers' rates of pay were adjusted. With commissioning increments and IPCs added on, in theory, someone who was commissioned under the UTP NCM and had been an officer for four or five years could have a pay formula with a dozen different numbers that, when added together, would create their rate of pay.

"Some of those components of the member's calculated rate of pay were adjusted, but others were not. It was absolutely baffling," he said.

"We've had a lot of retroactive pay raises in the past five years, and the ability of the pay administrators to retroactively adjust pay accounts was put at risk by the number of officers who were being paid calculated rates of pay. We had to simplify this, for the sake of the member, and also for expediency in delivering pay raises."

Vested rights have now been replaced by the concept of pay protection. Pay protection will treat those commissioned from the ranks as officers when it comes to pay increases.

"It will be similar to vested rights in that when an NCM becomes an officer cadet, they will still be paid their former rate of pay," but once the officer is commissioned they can no longer go back to the NCM rates of pay in the event of an increase, PO2 Bernard said.

Not to worry, he said, "we are going to insure that you don't go down in pay, but also that when there is a change, such as a commissioning or promotion, the member will go up in pay significantly enough so that the possibility of an inversion is practically eliminated. When you get that increment, you're not going to worry ever again about going back."

A transitional provision will convert the pay of officers from a calculated to a published rate in their new Compensation and Benefits Instruction (CBI) and pay table at a rate not lower than the one they were receiving on March 31, 2002. The transitional provision will also extend pay protection to NCMs who were previously compulsory occupational transfers as of December 1, 2001.

The big difference between vested rights and pay protection is that members and administrators will not be doing constant comparison between NCM and officer rates of pay. "In the last five years, there were different increases for officers and NCMs, and they constantly had to go back and forth comparing these rates of pay. Now that's all over, which is a huge advantage.



"This will save the work of approximately two persons per year in administration, to not have to calculate these rates of pay. The amount of man-hours saved by this is quite significant."

All rates of pay are now published in simple, precise tables. These tables include unique pay lines for lieutenants and second-lieutenants commissioned under former service programs.

"The model we used for this was the Reserve Force, going back to 1997 under the Reserve Force Get-Well Program, which gave reserve officers commissioned from the ranks (CFR) published rates of pay in lieu of the calculated rate," PO2 Bernard said. "When we were doing this pay simplification, we noted that it worked in the reserves and decided we should do it for the Regular Force."

These newly-created Regular Force officer pay levels now have corresponding pay lines in the Reserve Force pay structure at the 85 per cent comparability level in order to facilitate the determination of an appropriate Class C rate of pay for former NCM reserve officers. In addition, reserve officer cadets now have their own pay line as opposed to being paid as second-lieutenants. Individuals who were officer cadets as of April 1, 2002 will be slotted into the new officer cadet pay line and have their pay protected until such time as they are commissioned.

"The advantage of this is it creates transparency," PO2 Bernard said. "Everyone is going to see what they're being paid, and it will be published. They can find their rate of pay in a CBI."

"The trickle-down effect is that administrators don't have to deal with calculated rates of pay or start comparing to what the person would have been getting if they were still an NCM."

Because the new pay lines in the officer entry-level pay tables are not labeled with any particular entry program, the CF enrollment authority now has the flexibility to modify the allocation of a pay level to an entry program. This may be done, for example, in an effort to recognize additional skills, experience and education that an officer candidate has on enrollment.

"For a Direct Entry Officer (DEO), in the past, there were four different [pay] levels, contingent on education," PO2 Bernard said. "DEO was a problem, because you could value their education, but you couldn't value their former service. Now, we've collapsed all the four levels onto one pay line. Instead of giving a member a pay level and starting them off at basic IPC, you can value their education with a certain IPC, and value former military service or relevant civilian experience with extra IPCs on top of that."

New pay rates on the 'web

You should already be reaping the benefits of pay and environmental allowance improvements announced in May and made retroactive to April 1, 2002

CF non-commissioned members received a pay increase of four per cent, consisting of an adjustment of 1.5 per cent to restore comparability with raises given to the Public Service over the past three years and an economic pay adjustment of 2.5 per cent for 2002/2003.

General service officers, pilots (lieutenant-colonel and below) and medical and dental officers (lieutenant and second-lieutenant) received a pay increase of 4.5 per cent, consisting of an adjustment of two per cent to restore comparability with the Public Service and an economic pay adjustment of 2.5 per cent for 2002/2003.

This means that a second-lieutenant, serving at pay level A with a basic Incentive Pay Category (IPC) earns nearly \$158 more a month, while a lieutenant at the same pay and IPC level earns an additional \$172. A private at pay level 1, IPC 1 earns \$87 more a month, and a corporal at pay level 5A, basic IPC earns \$146 more than last year.

All environmental and special allowances have been increased by 4.14 per cent.

The revised rates for officers and NCMs, both Regular and Reserve Force, including performance pay rates, and new environmental allowance rates are available on the internet at http://www.dnd.ca/hr/dppd/engraph/home_e.asp and on the Intranet at http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/dppd/engraph/home_e.asp. ■

continued on page 4 ➤

"As the CF tries to enhance its enrollment initiatives by providing allowances and signing bonuses, this will allow us to give higher rates of pay to recognize advanced education, experience and skills."

This flexibility will also allow the CF to recognize former reserve NCM service on transfer to the Regular Force as an officer, or on Class C employment, when in the past vested rights to a former rate of pay was not considered transferable between CF components, PO2 Bernard said. "People can have eight or 10 years of NCM service, but none of it was credited before now."

Another pay structure change sees the promotion formula for officers extended to NCMs. "This will ensure that NCMs aren't penalized monetarily for being promoted."

"With NCMs, it was easy: once you were in a trade group, you stayed in that trade group and when you were promoted, you went to the basic IPC of the higher rank." In the case of NCMs with pay protection subsequent to a compulsory occupational transfer, however, members are paid rates of pay from a higher trade group until they are promoted, at which time they would revert to a lower trade group, he said.

"If we have this jump from a higher trade group to a lower trade group, we're going to find we have to guarantee pay levels. Instead of giving someone a basic IPC, you'll give them IPC 1 or 2 in the lower trade group. This gives them a pay raise on promotion, recognizing the higher rank, without having to manually calculate vested rights in the future. This is one of the problems solved with the [application of the] promotion formula."

PO2 Bernard said the pay simplification process has been in the works for about two years, and, during that time, many stakeholders were consulted on the changes. "This is probably one of the largest changes to the CF pay structure since the late '60s or early '70s and we tried to do the best for everybody."

"We looked at every contingency to see if people were going to lose money. As of implementation date, no one will be penalized by this change."

PO2 Bernard said members may not immediately see what's been simplified, "but they should take a look at the way it was before, with calculated rates of pay."

There will be some difficulties in the transition, he said, "but it's extremely easy - everyone has a published rate of pay, and the promotion formula will be the same for everybody." ■

Rationalisation de la structure de rémunération des FC

La structure de rémunération des FC a subi plusieurs changements dans le but de trancher les questions soulevées par les membres en ce qui a trait à l'inflexibilité de la paye de premier échelon des officiers et aux problèmes liés aux droits acquis.

Marc Bernard, maître de 2e classe (m 2), analyste en rémunération à la Direction - Politique et développement (Solde) (DPDS), précise que le CPDNAC mandate la rationalisation de la structure de rémunération des FC, mais que ce sont les membres qui en relèvent les problèmes principaux. Marc Bernard affirme : « Le jugement d'ensemble était que les règlements de rémunération étaient trop complexes et les droits acquis soulevaient de nombreuses discussions. »

Les droits acquis éliminaient une perte monétaire potentielle lorsque les membres étaient commissionnés du rang ou lorsqu'ils faisaient l'objet d'un changement de carrière mandaté par les FC. En vertu des droits acquis, un caporal nommé au grade d'élève-officier dans le cadre du plan de formation universitaire - militaires du rang (PFUMR) par exemple, continuait d'être rémunéré au taux des caporaux et recevait par ailleurs toute catégorie de prime de rendement (CPR) et des augmentations économiques futures, explique m 2 Bernard.

« L'ancien taux de rémunération constituait la base et les droits acquis garantissaient la possibilité de bénéficier de toute amélioration apportée à l'ancien taux de rémunération jusqu'à ce que la solde du poste d'attache le dépasse. »

Un exemple parfait est survenu cette année, dit-il, lorsque la police militaire a été classifiée comme groupe professionnel spécialisé. « En tant qu'officier de la police militaire, promu du rang, l'ancien taux de rémunération était nettement supérieur au

taux d'officier; par conséquent, le taux de rémunération de MR prévalait. »

En ce qui a trait à un changement mandaté affectant les MR, comme l'élimination d'un groupe professionnel ou un transfert pour raisons médicales : « Le taux de rémunération était bloqué jusqu'à ce que celui du poste d'attache le dépasse. Ainsi, le membre perdait son grade, mais non son salaire. »

Selon m 2 Bernard, le plus grand objet de litige relevé par les administrateurs de la paye en ce qui a trait à l'administration de la rémunération des membres de programmes d'intégration était lié au fait que les membres présentaient un taux de rémunération de MR. Toute augmentation salariale des MR entraînait une modification analogue de la rémunération des officiers en cause. Les augmentations liées à la promotion des rangs et aux CPR permettaient théoriquement à un membre promu du rang en vertu du PFUMR et détenant le grade d'officier pendant quatre ou cinq ans, de disposer d'une formule de rémunération comportant une douzaine de chiffres distincts, qui ensemble, déterminaient son taux de rémunération.

« Certains des éléments du taux de rémunération calculé du membre étaient modifiés, tandis que d'autres ne l'étaient pas, donnant lieu à une situation absolument incompréhensible, » affirme-t-il.

« Nous avons institué de nombreuses augmentations salariales rétroactives les dernières années, et la capacité des administrateurs de la paye à apporter les modifications pertinentes aux comptes de solde était compromise par le nombre d'officiers dont la rémunération se fondait sur des taux calculés. Une rationalisation s'imposait, tant par souci du membre que par l'opportunité à consentir ces augmentations. »

Les droits acquis ont maintenant été remplacés par un système de protection salariale. Celui-ci traitera les militaires promus du rang à titre d'officiers en ce qui a trait aux augmentations salariales.

« Le système se rapproche des droits acquis dans le sens que lorsqu'un MR

devient un élève-officier, il(elle) continuera d'être rémunéré(e) à son ancien taux salarial, » mais dès sa promotion du rang, il(elle) n'a plus droit aux taux de rémunération propres aux MR en cas de consentement d'une augmentation, affirme m 2 Bernard.

Il n'y a aucune raison de s'en préoccuper dit-il : « Nous veillerons à éviter toute réduction de solde, et en cas d'un changement, tel qu'une promotion du rang ou d'un avancement, la rémunération du membre fera l'objet d'une augmentation suffisamment importante pour éliminer la possibilité d'une inversion. Une fois cette augmentation en mains, personne ne songera à retourner à l'ancien système. »

Une disposition transitoire convertira le taux calculé de la solde des officiers en taux publié dans la consigne en matière de rémunération et avantages sociaux (CRAS) et le tableau de solde; ce taux ne sera pas inférieur au taux qui leur était consenti au 31 mars 2002. La disposition transitoire consentira également une protection salariale aux MR ayant fait l'objet d'un reclassement obligatoire avant le 1er décembre 2001.

La grande différence entre les droits acquis et la protection salariale découle du fait que tant les membres que les administrateurs ne se livreront plus à une comparaison continue entre les taux de rémunération des MR et des officiers. « Au cours des cinq dernières années, les officiers et les MR ont bénéficié d'augmentations distinctes, et il leur fallait continuellement comparer les taux de rémunération. Cette comparaison est maintenant inutile, un avantage incontestable. »

« Ce nouveau système, qui élimine le besoin de calculer les taux de rémunération, entraînera des économies de personnel s'élevant à environ deux personnes par an. Ainsi, les économies en matière d'heures-personnes sont loin d'être négligeables. »

Tous les taux de rémunération sont maintenant publiés sous format de tableaux simples et précis. Ceux-ci comprennent les courbes salariales pour les lieutenants et les sous-lieutenants promus du rang en vertu des anciens programmes de service.

« Le modèle ayant servi de base à notre système est celui de la Force de réserve, soit le programme d'amélioration des conditions professionnelles de 1997 qui consentait aux officiers de la réserve promus du rang (PR) des taux de rémunération publiés plutôt que des taux calculés, » explique m 2 Bernard. « Lors de la mise en vigueur de la rationalisation salariale, nous avons constaté le succès de ce système dans la Force de réserve et décidé de l'adopter pour la Force régulière également. »

Les nouveaux niveaux de rémunération des officiers de la Force régulière correspondent maintenant aux courbes salariales de la structure de rémunération de la Force de réserve, à un taux de comparabilité de 85 p. cent, le tout dans le but de simplifier le calcul d'un taux de rémunération de classe C équitable pour

Les nouveaux taux de rémunération affichés au Web

Vous profitez déjà certainement des avantages assurés par les améliorations de la rémunération et des indemnités d'environnement annoncées au mois de mai et rétroactives au 1er avril 2002.

Les militaires du rang des FC ont obtenu une augmentation salariale de quatre pour cent, se composant d'un ajustement de 1,5 pour cent visant à rétablir la comparabilité avec les augmentations consenties à la fonction publique au cours des trois dernières années et un rajustement économique de la paye de 2,5 pour cent pour 2002-2003.

Les officiers du service général, les pilotes (grade de lieutenant-colonel et inférieur) et les médecins et dentistes militaires (grades de lieutenant et sous-lieutenant) ont obtenu une augmentation salariale de 4,5 pour cent, se composant d'un rajustement de deux pour cent visant à rétablir la comparabilité avec la fonction publique et un rajustement économique de la paye de 2,5 pour cent pour 2002-2003.

Ces modifications signifient qu'un sous-lieutenant rémunéré au niveau A et bénéficiant d'une catégorie de prime du rendement (CPR) de base gagne presque 158 \$ de plus par mois, tandis qu'un lieutenant rémunéré au même niveau et bénéficiant d'une CPR analogue gagne 172 \$ de plus. Un soldat rémunéré au niveau 1, bénéficiant d'une CPR 1, gagne 87 \$ de plus par mois, et un caporal rémunéré au niveau 5A, bénéficiant d'une CPR de base gagne 146 \$ de plus que l'année dernière.

Toutes les indemnités d'environnement et les indemnités spéciales ont été augmentées de 4,14 pour cent.

Les taux révisés pour les officiers et les MR, à la fois de la Force régulière et la Force de réserve, y compris les taux de rémunération au rendement et les nouveaux taux d'indemnités d'environnement, sont affichés à l'Internet au site suivant : http://www.mdn.ca/rh/dpds/engraph/home_f.asp et à l'Intranet au site suivant : http://rh.red.mdn.ca/dgras/dpds/engraph/home_f.asp ■

Getting fit the CF way...



Active living means including all sorts of simple activities in your daily routine, like walking to the corner store instead of taking the car, climbing stairs instead of taking elevators and doing active chores around home.

These things all add up and contribute to better health. However, to improve your physical fitness, you've got to do a little more. Your activities have to be more vigorous. You've got to push yourself a bit.

It's more than worth the effort. With adequate fitness you'll complete your daily tasks more easily and have a reserve to meet extra demands and deal with emergencies. This is particularly important for Canadian Forces members who may be deployed on short notice to distant locations involving difficult environmental conditions. A good level of physical fitness is essential to meet the stress of these situations.

If physical fitness is on your agenda, consider the following tips to help you start and stay with your program.

1. Establish a routine. Look for CF programs that suit your schedule. Morning, afternoon or evening, it really doesn't matter. The best time of day is the time that's just right for you.
2. Avoid hassles. Some activities are more accessible than others. You can run or cycle right from your front door at home or do them during breaks at work. Other activities (swimming, for example) may not be so convenient. Make sure your activity interests you enough that you can handle any inconveniences that may occur.
3. Don't rush. Set aside enough time so you don't have to hurry. If you're exercising during a break at work, try for some flexibility in your schedule so you can complete your session without rushing. When you're finished, you should feel relaxed and refreshed.
4. Avoid boredom. Routines are good, but when you get into a rut, it's time for a change. The Exercise Prescription (EXPRES) Program Guides cover nine aerobic activities as well as strength and muscular endurance. Look to them for variety and talk to your fitness staff whenever you feel you need some help with your program.
5. Be patient. Don't rush or force improvement. Fitness, like anything else that's important, is not always quick and easy. Push too hard and the body rebels. Treat it sensibly and with respect and it will perform remarkably well.

You should also enjoy what you do. Keeping a record of your progress helps, too. Who knows - you may have already cycled or run around the world! ■

Des Forces en forme...

Pour mener une vie active, il suffit d'inclure dans votre quotidien toutes sortes de petites activités. Comme se rendre au magasin à pied plutôt qu'en auto. Prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur. Et faire mille et un petits travaux autour de la maison.

Toutes ces activités aident à vous garder en santé. Mais pour améliorer votre condition physique, ce n'est pas suffisant. Vos activités doivent être plus intenses, exiger davantage d'effort.

L'effort en vaut la peine. Car si vous êtes en forme, vous n'aurez aucun mal à accomplir vos tâches quotidiennes et il vous restera suffisamment d'énergie pour répondre aux urgences. Ce point est particulièrement important pour les membres qui peuvent être envoyés avec très peu de préavis dans des régions éloignées où les conditions sont dures. Pour être en mesure de faire face au stress de ces situations, il est essentiel d'être en bonne condition physique.

Si vous voulez vous mettre en forme, voici quelques conseils qui vous aideront à commencer et à persévérer.

1. Faites-vous une routine. Cherchez des programmes des Forces canadiennes (FC) qui conviennent à votre horaire. Matin, midi ou soir : à vous de choisir.
2. Ne vous compliquez pas la vie inutilement. Certaines activités sont plus simples que d'autres. La course ou le vélo, par exemple, peuvent se pratiquer aussi bien autour de chez vous que durant vos pauses au travail, ce qui n'est pas le cas de la natation. De plus, assurez-vous de choisir des activités qui vous intéressent suffisamment pour ne pas vous décourager devant les obstacles.
3. Prévoyez suffisamment de temps. Si vous vous entraînez pendant une pause, assurez-vous d'avoir assez de temps pour terminer sans vous presser. Après une session de conditionnement, vous devriez vous sentir détendu et revigoré.

4. Évitez de vous enroûter dans une routine. Routine ne signifie pas ennui. Parfois, un peu de changement s'impose. Les Guides EXPRES vous proposent neuf activités aérobiques, ainsi que des exercices de musculation. Consultez-les pour avoir des idées. Et si vous avez besoin de conseils pour votre programme d'entraînement, consultez un FITNESS STAFF MEMBER.
5. Soyez patient. Allez-y graduellement. La forme physique ne s'acquiert pas du jour au lendemain. Si vous en faites trop, votre corps risque de protester. Respectez-le : il ne s'en portera que mieux.

Prenez plaisir à ce que vous faites. Et notez votre progression. Cela vous encouragera. Peut-être vous avez déjà bicyclé au tour de la monde! ■



Structure de rémunération – suite de la page 4 ▶

les anciens sous-officiers de la réserve. Par ailleurs, les élèves-officiers de réserve disposent maintenant de leur propre courbe salariale, plutôt que d'être rémunérés à titre de sous-lieutenants. Les personnes qui étaient élèves-officiers au 1er avril 2002 seront intégrés à la nouvelle courbe salariale des élèves-officiers et bénéficieront d'une protection salariale jusqu'à leur promotion du rang.

« L'avantage qui en découle est la transparence du système, » explique m 2 Bernard. « Tout le monde connaîtra son salaire et tous les salaires seront publiés. Chaque personne pourra retrouver son taux de rémunération dans une des CRAS.»

« L'effet de retombée est que les administrateurs n'auront pas à tenir compte des taux de rémunération calculés ou à comparer la rémunération du membre à celle qu'il ou elle recevrait s'il ou si elle était encore MR. »

Étant donné que les nouvelles courbes salariales figurant aux tableaux de rémunération de premier échelon des officiers ne se rattachent pas à un programme d'introduction quelconque, l'autorité d'enrôlement des FC dispose maintenant de la possibilité de modifier l'attribution d'un niveau de rémunération à un programme d'introduction. Une telle mesure peut être adoptée par exemple dans

le but de reconnaître les compétences, l'expérience et l'éducation additionnelles que détient un aspirant officier lors de l'enrôlement.

« Dans le passé, un enrôlement direct en qualité d'officier (EDO) donnait lieu à quatre différents niveaux de rémunération, suivant le niveau d'éducation du(de la) candidat(e), » explique m 2 Bernard. L'EDO était problématique car il permettait de valoriser l'éducation, mais non un service antérieur. Maintenant, les quatre niveaux ont été intégrés à une seule courbe salariale. Au lieu d'attribuer un niveau de rémunération à un membre et à instituer un CPR de base, il est possible de valoriser l'éducation moyennant un CPR particulier ainsi que tout service militaire antérieur ou toute expérience civile moyennant des CPR additionnels.

« À mesure que les FC s'efforcent de valoriser les initiatives d'enrôlement en consentant des allocations et primes d'enrôlement, nous avons la possibilité d'offrir des taux de rémunération plus élevés qui tiennent compte d'une éducation, d'une expérience et de compétences plus avancées. »

Comme l'explique m 2 Bernard, cette souplesse permet également aux FC de reconnaître tout service antérieur à titre de MR de la réserve lors du transfert de la personne en cause vers la Force régulière à titre d'officier ou à titre de MR de la réserve affecté à un poste de classe C, alors

que dans le passé, les droits acquis à un certain taux de rémunération n'étaient pas jugés transférables entre les diverses catégories de service des FC. « Avant la mise en vigueur de ce nouveau système, même huit ou dix ans de service comme MR ne comptaient pas. »

Une autre modification de la structure de rémunération consent la formule de promotion des officiers aux MR. « Ainsi, les MR ne seront nullement désavantagés sur le plan financier par leur promotion. »

« Dans le cas des MR, le système était des plus simples : dès l'intégration à un groupe professionnel, le membre y restait; lors d'une promotion, le membre passait à la CPR du grade supérieur. » Or, dans le cas des MR bénéficiant d'une protection salariale suite à un reclassement obligatoire, les membres sont rémunérés à un taux appartenant à un groupe professionnel supérieur jusqu'à leur promotion, lorsqu'ils retournent à un groupe professionnel inférieur.

« Si nous reconnaissons ce saut d'un groupe professionnel supérieur à un groupe professionnel inférieur, il nous faudra garantir les niveaux de rémunération. Au lieu de consentir une CPR de base, il nous faudra leur consentir une CPR 1 ou 2 dans le groupe professionnel inférieur. Cette mesure leur consentira une augmentation salariale à la promotion qui reconnaît le grade supérieur, tout en éliminant la nécessité

d'effectuer le calcul manuel des droits acquis à l'avenir. La mise en vigueur de la formule de promotion résout ainsi un des problèmes. »

M 2 Bernard précise que la rationalisation de la structure de rémunération remonte à environ deux ans, et que plusieurs des intervenants ont été consultés en ce qui a trait aux modifications pendant cette période. « Il s'agit tout probablement de la modification la plus importante apportée à la structure de rémunération des FC depuis la fin des années 60 ou le début des années 70, et nous nous sommes efforcés de faire de notre mieux pour tout le monde. »

« Nous avons étudié toutes les éventualités pour identifier les pertes monétaires potentielles pour nos membres. Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur, personne ne sera désavantagé par ce changement. »

M 2 Bernard explique que les membres ne constateront pas immédiatement les changements apportés par la rationalisation, « mais il serait dans leur intérêt d'examiner l'ancien système qui se fondait sur les taux de rémunération calculés. »

La transition ne se déroulera pas sans certaines difficultés, déclare-t-il : « Or, le processus est des plus simples - tout le monde dispose d'un taux de rémunération publié et le système de promotion consentira les mêmes avantages à tout le monde. » ■

Reserve Force travel and meal benefits upgraded



Members of the Reserve Force will benefit from improvements to Reserve Force Transportation Assistance (RTA) and Reserve Meal Expense effective June 13, 2002.

Reserve Transportation Assistance (RTA). The 80-kilometre maximum direct road distance limit between the reserve worksite and the reserve officer's or NCM's residence is removed. This improvement is designed to reduce administration, to provide commanding officers with greater flexibility for recruiting and retaining qualified personnel and to bring RTA in line with commuting assistance provided for the public service. RTA will continue to be charged to unit resources.

Reserve Meal Expense (RME). The reimbursable lunch meal rate for officers and NCMs entitled to rations over a meal hour, if a meal cannot be provided from government sources, is increased from \$6.25 to \$6.83. RME will be benchmarked to the cost of a dispersed meal/box lunch provided by a CF dining facility as determined annually by the CDS. Changes to the benchmark rate will be announced, from time to time, by the Directorate of Compensation and Benefits Administration (DCBA). ■

Amélioration des indemnités de déplacement et de repas pour la Force de réserve

Les membres de la Force de réserve bénéficieront d'améliorations de l'aide au transport pour la Force de réserve (ATR) et de l'indemnité de repas pour la Force de réserve à compter du 13 juin 2002.

Aide au transport pour la réserve (ATR). La distance limite de 80 kilomètres par route directe entre le lieu de travail du membre de la réserve et le domicile de l'officier de réserve ou du MR a été éliminée. Cette amélioration vise à simplifier l'administration, à offrir aux commandants une souplesse accrue en matière de recrutement et de conservation de personnel qualifié et à harmoniser l'ATR avec l'indemnité de transport quotidien consentie à la fonction publique. L'ATR continuera d'être imputée aux ressources de l'unité.

Indemnité de repas pour la réserve (IRR). Le taux de déjeuner remboursable pour les officiers et les MR ayant droit aux rations pendant l'heure de repas, si un repas ne peut être fourni par des sources du gouvernement, augmente de 6,25 \$ à 6,83 \$. L'IRR se rattachera au prix d'un repas transporté/d'une boîte-repas fournie par une salle à manger des FC, en vertu des directives annuelles du CEMD. Toute modification du taux de référence sera annoncée par la Direction - Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA). ■



Leave policy changes

Thirty days of leave

What would you do with six weeks off work? Recent leave policy changes have granted 30 annual leave days to Regular Force members who have completed 28 years or more of service.

Approval authority for sick leave

Approval authority for sick leave has been amended. As of April 1, 2002 an officer or non-commissioned member may be granted sick leave not exceeding:

- (a) two continuous calendar days by the member's commanding officer;
- (b) 30 continuous calendar days, not including any sick leave granted by the commanding officer, by a medical officer, or a civilian medical doctor designated by the senior medical officer of a base;
- (c) 91 continuous calendar days, including any sick leave granted under subparagraphs (a) and (b), by the senior medical officer of a formation; and
- (d) 183 continuous calendar days, including any sick leave granted under subparagraphs (a), (b) and (c), by the Surgeon General or a medical officer designated by the Surgeon General

Modifications de la politique sur les congés

Trente jours de congé

Que feriez-vous avec six semaines de congé? Des modifications récentes de la politique sur les congés consentent 30 jours de congé annuels aux membres de la Force régulière qui comptent 28 ans de service ou plus.

Autorité approbatrice pour les congés de maladie

L'autorité approbatrice pour les congés de maladie vient d'être modifiée. À compter du 1er avril 2002, un officier ou un militaire du rang peut obtenir un congé de maladie ne dépassant pas:

- (a) deux jours civils de suite, par le commandant du membre;
- (b) 30 jours civils de suite, tout congé de maladie consenti par le commandant non compris, par un médecin militaire ou par un médecin civil désigné par le médecin-chef d'une base;
- (c) 91 jours civils de suite, tout congé de maladie consenti en vertu des sous-alinéas (a) et (b) compris, par le médecin-chef d'une formation; et
- (d) 183 jours civils de suite, tout congé de maladie consenti en vertu des sous-alinéas (a), (b) et (c) compris, par le Directeur du service de santé publique ou un médecin militaire désigné par le Directeur du service de la santé publique.



