

Nouvelles

Civ

News

Civilian news for DND/CF

Semaine Nationale de la Fonction Publique

Soutenir ce auquel les Canadiens tiennent le plus

Du 9 au 15 juin c'est la Semaine Nationale de la Fonction Publique (SNFP) au Ministère de la Défense Nationale (MDN). La SNFP a lieu tous les ans en juin pour rendre hommage aux fonctionnaires du pays et tout ce qu'ils apportent au Service Public du Canada.

À la Défense Nationale, les événements régionaux et nationaux aideront à sensibiliser les gens dans le Ministère et parmi les Forces Canadiennes au rôle essentiel des civils dans le succès des opérations de la Défense.

Les cérémonies de remise de prix auront lieu également au cours de la semaine pour rendre hommage et fêter les succès remarquables des employés de la Défense. La cérémonie de remise des prix de la fonction publique aura lieu à Ottawa et les récipiendaires et nominateurs de prix viendront de tout le Canada pour participer à la fête. Les prix de la fonction publique comprennent la mention élogieuse du Sous-ministre (SM), les primes au renouvellement du Sous-ministre et du Chef d'état-major de la Défense et le prix de gestion des Ressources humaines.

La mention élogieuse du SM rend hommage aux employés qui, dans leur domaine d'activité, ont apporté beaucoup pour atteindre les objectifs du ministère, alors que les primes au renouvellement du SM/CEMD rendent hommage à l'excellence dans la direction et le renouvellement. Le nouveau Prix de gestion des Ressources humaines est divisé en deux catégories. La catégorie Direction rend hommage aux succès d'un individu ou d'une équipe qui a démontré une gestion efficace des RH. La catégorie Équité en matière d'emploi rend hommage à un individu ou une équipe qui a contribué au succès de l'établissement d'une diversité dans le milieu de travail.

La Semaine nationale de la fonction publique a été créée en 1922 par une loi du Parlement. Également connue sous le nom de « la Loi », la semaine met à l'honneur la fierté et la reconnaissance dans et du Service Public du Canada en remerciant les employés pour leur travail et leurs efforts. Tous les employés sont encouragés à participer aux festivités et à fêter qui ils sont et leur contribution au service des Canadiens.

National Public Service Week

Supporting what Canadians value most

June 9-15 is National Public Service Week (NPSW) at the Department of National Defence (DND). NPSW is held every year in June to celebrate the country's public servants and the contributions they make to the Public Service of Canada.

At National Defence, regional and national events will help raise awareness throughout the Department and the Canadian Forces of the vital role civilians have in the success of Defence operations.

Award ceremonies will also be held during the week to recognize and celebrate the outstanding achievements of Defence employees. The Corporate Awards ceremony will be held in Ottawa and award recipients and nominators will be coming from across Canada to take part in the celebrations. The Corporate Awards include the Deputy Minister (DM) Commendation Award, the Deputy Minister and Chief of the Defence Staff (CDS) Renewal Award and the new Human Resources Management Award.

The DM Commendation Award recognizes employees in their respective fields of endeavour who have made an outstanding contribution to meeting the objectives of the Department, while the DM/CDS Renewal Award recognizes excellence in leadership and renewal. The new Human Resources Management Award is subdivided into two categories. The Leadership category recognizes achievements by an individual or team that have demonstrated effective HR management. The Employment Equity category recognizes an individual or team that has contributed to the achievement of establishing diversity in the workplace.

National Public Service Week was created in 1992 by an act of Parliament. Otherwise known as "The Act", the week promotes pride and recognition in and of the Public Service of Canada by thanking employees for their hard work and effort. All employees are encouraged to take part in the festivities and celebrate who they are, and their contributions to the service of Canadians.

QUESTIONS MONÉTAIRES\$

L'ASSURANCE-VIE

L'assurance-vie est une de ces choses dont la plupart d'entre nous n'aimons pas parler. Pourtant, l'assurance-vie est la manière la plus efficace de garantir que vos proches seront en sécurité financièrement si vous veniez à mourir.

Dans sa forme la plus élémentaire, une police d'assurance-vie est un contrat qui

exige que vous payiez une prime annuelle (en général par versements mensuels).

Le montant de la prime dépend de plusieurs facteurs, dont le montant de la couverture, le type d'assurance

suite à la page 2

MONEY MATTER\$

LIFE INSURANCE

Life insurance is one of those things that most of us don't like to talk about. Still, life insurance is the most effective way to guarantee that your loved ones will be financially secure should you die.

At its most basic, a life insurance policy is a contract requiring you to pay an

annual premium (usually in monthly installments).

The amount of the premium depends on several factors, including the amount of coverage, the type of

continued on page 2

Dans ce numéro

In this issue

Rapport annuel du personnel civil de la Défense	3	Defence Civilian Annual Report
Étude sur l'équilibre travail/vie privée	3	Work-life balance study
Fête de la Journée nationale des Autochtones le 21 juin	4	Celebrating National Aboriginal Day, June 21

QUESTIONS MONÉTAIRE\$ suite de la page 1

(temporaire ou permanente), votre âge, votre santé et votre style de vie. Les fumeurs, par exemple, ou les personnes qui ont des activités dangereuses, peuvent s'attendre à payer des primes plus élevées que la normale.

Comment calculer le montant de l'assurance dont vous avez besoin? Ajoutez les dépenses de la famille, en déduisant tout revenu dont ils bénéficient grâce à leurs pensions, prestations de survivant ou à leur propre emploi. Selon la règle pratique, vous devriez multiplier leurs besoins en revenus annuels par dix pour arriver à la couverture que vous demandez. Par exemple, si les personnes à votre charge ont besoin de 50 000 \$ par an, une police d'assurance de 500 000 \$ peut être appropriée.

Presque toutes les assurances-vie se classent dans des catégories principales - temporaires ou permanentes, appelées parfois assurances « vie entière » ou à « valeur de rachat brute ». Les deux exigent des primes et paient le capital assuré à la mort de l'assuré. Mais elles comportent des différences importantes.

L'ASSURANCE-VIE TEMPORAIRE

Souvent appelée assurance-vie « pure », les polices d'assurance temporaires fournissent une couverture pour une période déterminée. La durée peut aller de 1 à 25 ans (en général 5 ou 10 ans), ou même de l'âge de 65 à 70 ans, selon la police. À la fin de chaque période, la police doit être renouvelée.

Les primes pour les polices temporaires sont d'abord beaucoup plus basses qu'un montant comparable d'une couverture d'assurance « vie entière ». Les coûts augmentent avec le temps cependant. En fin de compte, les primes peuvent excéder celles de l'assurance « vie entière », et passé un certain âge, en général 65 ou 70 ans, vous ne pouvez plus souscrire à une assurance temporaire.

L'ASSURANCE PERMANENTE (VIE ENTIÈRE)

L'assurance vie entière et d'autres types de couverture permanente sont plus compliquées que les polices temporaires. La couverture est pour la vie sans limite dans le temps, et les primes sont généralement établies pour la vie au moment de la

souscription, par conséquent elles n'augmenteront jamais, quoi qu'il arrive.

Tout d'abord vous payez beaucoup plus que pour une assurance temporaire. La différence peut être vue comme une « réserve » utilisée en partie pour couvrir l'exigence de prime plus élevée les années suivantes. La réserve est également utilisée pour créer une « valeur de rachat brute » pour les souscripteurs. Cette valeur de rachat brute peut être utilisée de différentes façons :

* Vous pouvez emprunter à votre assureur, en général jusqu'à 90 pour cent du solde.

* Vous pouvez l'utiliser pour payer vos primes pour un moment, parfois au capital assuré réduit.

* Vous pouvez cesser la couverture et convertir la valeur de rachat brute en revenu.

* Vous pouvez annuler la police et recevoir la valeur de rachat du contrat d'assurance-vie (en général égale à la valeur de rachat brute).

À cause de cet aspect de la valeur de rachat brute, on fait souvent référence à l'assurance vie entière comme à une assurance-vie avec un composant

épargne. Les variantes de l'assurance vie entière sont l'assurance « Fin du terme à 100 ans » et l'assurance-vie universelle.

QUEL TYPE EST LA MEILLEURE?

Les deux ont des pour et des contre, mais dans la plupart des cas cela revient à la simple question du coût.

Pour une famille jeune qui lutte pour payer les factures, l'assurance temporaire est souvent le seul choix abordable. La différence dans les coûts de primes pour les polices d'assurance vie entière ou temporaire pour le même capital assuré peut être importante.

Les vendeurs d'assurance vie permanente soulignent que les primes n'augmenteront jamais comme celles des assurances temporaires et ceci, ajouté à l'accumulation de valeurs de rachat brutes, représente un atout d'épargne taxé favorablement. Les détracteurs suggèrent que vous pouvez gagner plus en souscrivant une assurance temporaire et en investissant la différence en primes au fil des années.

La meilleure solution est souvent une combinaison des deux types d'assurance.

MONEY MATTER\$ from page 1

insurance (term or permanent), your age, health and lifestyle. Smokers, for example, or people in dangerous occupations, can expect to pay higher than normal premiums.

How much insurance do you really need? Add up your family's expenses, deducting any income they would receive from pensions, survivor benefits or from their own employment. A rule of thumb is that you should multiply their annual income needs by ten to arrive at the coverage you require. For example, if your dependents will need \$50 000 per year, a \$500 000 policy might be appropriate.

Almost all life insurance falls into main categories - term or permanent (sometimes called "whole life" or "cash value" insurance). Both require premiums and both pay the face amount upon the death of the insured. But they have some distinct differences.

TERM INSURANCE

Often called "pure" life insurance, term policies provide coverage for a fixed period. The term can range from 1 to 25 years (it's typically 5 or 10 years), or even to age 65 or 70, depending on the policy. At the end of each term, the policy must be renewed.

Premiums for term policies are initially much lower than for a comparable amount of whole life coverage. Term costs do increase over time, though. Eventually, the premiums may exceed those of whole life, and beyond a certain age (usually 65 or 70), you can no longer buy term insurance at all.

PERMANENT (WHOLE LIFE) INSURANCE

Whole life and other types of permanent coverage are more complicated than term policies. The coverage is for life with no time limit, and premiums

generally are set for life at the time of purchase, meaning they will never be increased, no matter what happens.

Initially you pay much more than with a term policy. The difference can be viewed as a "reserve" that is used partly to cover the higher premium requirement in future years. The reserve is also used to generate a "cash value" for policy holders. This cash value can be used in a number of ways:

* You can borrow from the insurer, usually up to 90 per cent of the balance;

* You can use it to pay your premiums for a while, sometimes at reduced face value;

* You can discontinue coverage and convert the cash value into income;

* You can cancel the policy and receive the "cash surrender" value (generally the same as the cash value).

Because of the cash value aspect, whole life is often referred to as life insurance with a savings component. Variants of whole life insurance are Term-to-100 and Universal Life insurance.

WHICH TYPE IS BEST?

Both kinds have pros and cons, but in many cases it comes down to the simple issue of cost.

For a young family struggling to pay the bills, term insurance is often the only affordable choice. The difference in premium costs for whole and term life policies of the same face value can be significant.

Vendors of permanent life insurance point out that the premiums will never rise as with term policies and this, coupled with the build-up of cash values, represents a favourably-taxed savings feature. Detractors suggest that you can earn a better yield by simply buying term insurance and investing the difference in premiums over the years.

The best solution is often a combination of both types of insurance.

**Si vous souhaitez proposer un article ou des questions au bulletin Nouvelles Civ, veuillez communiquer avec le rédacteur.
If you would like to submit an article or questions to Civ News, please contact the editor.**

Publié chaque mois par la Sous-ministre adjointe (Ressources humaines - civils)

Tina Crouse

Rédacteur, Nouvelles Civ

Téléphone : (613) 996-6820

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

Courriel : Crouse.T@forces.ca

Poste : Quartier général de la
Défense nationale
Édifice Mgén George R. Pearkes
Ottawa ON K1A 0K2

Adresse Intranet :

<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/civnews>

Adresse Internet :

<http://www.dnd.ca/hr/civnews>

Conception graphique :
Ruthanne Urquhart

Published monthly by the Assistant
Deputy Minister (Human Resources
- Civilian)

Tina Crouse

Editor, Civ News

Telephone: (613) 996-6820

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

E-mail: Crouse.T@forces.ca

Mail: National Defence
Headquarters
MGen George R. Pearkes Building
Ottawa ON K1A 0K2

Intranet Address:

<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/civnews>

Internet Address:

<http://www.dnd.ca/hr/civnews>

Graphic design:
Ruthanne Urquhart

Rapport annuel du personnel civil de la Défense

« S'occuper de nos gens, investir en eux
et les rendre confiants pour l'avenir. »

—Vision des RH

Une des étapes menant à la réalisation de la vision des RH consiste à apprendre à connaître et comprendre les travailleurs qui constituent le Ministère de la Défense Nationale et jouent un rôle essentiel dans le soutien des Forces Canadiennes.

Le Rapport annuel sur les employés civils 2000-2001 donne un aperçu général de ces travailleurs et aide les responsables du ministère et les planificateurs des RH à exécuter leurs responsabilités dans la gestion des RH. Il contient des informations sur un large éventail de thèmes, comme la démographie, la représentation de l'équité en matière d'emploi, les prévisions de départs à la retraite, les projections de population, et le bien-être des employés dans leur milieu de travail.

Auparavant, ces rapports étaient publiés régulièrement, mais la publication a été suspendue lors de la Révision du

programme. Elle fait aujourd'hui son retour.

Principaux points du rapport annuel :

Démographie et statistiques

Saviez-vous que ...

... le MDN emploie près de 19 000 civils chaque année?

... le MDN est le deuxième ministère le plus important après le DRHC?

... 75 pour cent des civils travaillent en dehors de la région de la capitale régionale?

... les civils travaillent dans 59 groupes occupationnels différents, de la réparation de bateaux à la photographie, en passant par la chimie?

Équité en matière d'emploi

Saviez-vous que ...

... 2 pour cent des civils sont des autochtones déclarés?

... 6 pour cent des civils sont des personnes avec un handicap déclarés?

suite à la page 4

Defence Civilian Annual Report

“Look after our people, invest in them
and give them confidence in the future.”

—HR vision

One of the steps to realizing the HR vision is to get to know and understand the civilian workforce that makes up the Department of National Defence and plays a vital role in supporting the Canadian Forces.

The Annual Report on Civilian Employees 2000-2001 provides an overview of the workforce and helps departmental managers and HR planners carry out their HR management responsibilities. It contains information on a wide variety of themes, such as demographics, employment equity representation, retirement fore-casts, population projections, and employee and workplace well-being.

In the past, these reports were published regularly, but publication was suspended during Program Review. It has now made a comeback.

Annual report highlights

Demographics and statistics

Did you know ...

... DND employed nearly 19 000 civilians last year?

... DND is the second-largest government department after HRDC?

... 75 per cent of civilians work outside the National Capital Region?

... civilians work in 59 different occupational groups, from ship repair to photography to chemistry?

Employment equity

Did you know ...

... 2 per cent of civilians are self-identified Aboriginal peoples?

... 6 per cent of civilians are self-identified persons with a disability?

... 5 per cent of civilians are self-identified members of a visible minority?

... 38 per cent of civilians are women?

continued on page 4

Étude sur l'équilibre travail/vie privée

Le résumé d'une étude sur l'équilibre travail/vie privée des employés du Ministère de la Défense Nationale et les membres des Forces Canadiennes est maintenant disponible sur http://hr3.ottawa-hull.mil.ca/admhrciv/common/engraph/work_life_e.asp. Les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Inc. (RCRPP) ont lancé cette étude l'année dernière pour déterminer les exigences de l'équilibre travail/vie familiale des employés civils et des militaires. Sur les 5000 employés invités, plus de 1500 employés faisant partie du personnel de la Défense ont participé à l'étude.

Le Dr Linda Duxbury, professeur à Sprott School of Business à l'Université Carleton et le Dr Chris Higgins, professeur à Richard Ivey School of Business à l'Université de l'Ouest de l'Ontario ont dirigé l'étude des RCRPP et ont identifié les résultats-clés suivants :

Il n'y a pas de vision unique de l'environnement de travail dans le MDN/les FC;

Il n'y a pas « une seule taille pour toutes les solutions » aux problèmes soulevés par l'étude;

Très peu d'employés au MDN ont placé les exigences familiales devant les exigences du travail - ceux qui ont des responsabilités de services aux personnes âgées;

Des questions de développement professionnel et de carrière doivent être traitées;

Les dirigeants et les officiers ont une vision différente de l'environnement de travail de ceux dont ils dirigent le travail.

La majorité des employés du MDN sont satisfaits de leur emploi en général, y compris le genre de choses qu'ils font, le niveau de sécurité d'emploi et les gens avec qui ils travaillent.

Alors que le MDN/les FC font face à divers défis en essayant de résoudre ces problèmes, l'étude a également identifié quelques uns des points forts du MDN/des FC sur lesquels des solutions peuvent s'envisager. Le MDN/les FC disposent de travailleurs hautement professionnels satisfaits de leur emploi et engagés dans ce qu'ils font.

Le MDN/les FC offrent plusieurs programmes pour aider leurs gens à faire face aux défis de l'équilibre travail/vie privée, dont des arrangements flexibles de travail, des programmes de développement professionnel et de carrière et divers programmes de soutien pour les employés civils et les militaires.

Des heures flexibles, un emploi à temps partiel (dont le partage d'emploi), le télétravail, et une semaine de travail

suite à la page 4

Work-life balance study

The executive summary of a study examining the work-life balance of Department of National Defence employees and Canadian Forces members is now available at http://hr3.ottawa-hull.mil.ca/admhrciv/common/engraph/work_life_e.asp. The Canadian Policy Research Networks, Inc. (CPRN) launched the study last year to determine the demands of balancing work and family life on civilian employees and military members. Of the 5000 invited to take part, over 1500 Defence personnel participated in the study.

Dr. Linda Duxbury, a professor with the Sprott School of Business at Carleton University and Dr. Chris Higgins, a professor with the Richard Ivey School of Business at the University of Western Ontario conducted the CPRN study and identified some of the following key results:

There is no one view of the work environment within DND/CF;

There is “no one size fits all solution” to the issues outlined in the study;

Very few employees at DND put family demands ahead of work demands-those who do have elder care responsibilities;

Professional and career development issues need to be addressed;

Managers and officers have a different view of the work environment than those whose work they direct.

The majority of DND employees are satisfied with their job in general, including the sorts of things they do, their level of job security and the people they work with.

While DND/CF faces a number of challenges in trying to resolve these issues, the study also identified some of DND/CF's strengths upon which solutions can be built. DND/CF has a highly professional workforce that is satisfied with their jobs and is committed to what they do.

DND/CF offers several programs to help its people cope with the challenges of work-life balance, including flexible work arrangements, career and professional development programs and various support programs for civilian employees and military members.

Flexible hours, part-time employment (including job-sharing), teleworking, and a variable work week are examples of working arrangements that enable

continued on page 4

Fête de la Journée nationale des Autochtones

Les événements de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones—du 20 au 24 mai—nous aident à comprendre les traditions et la beauté de la culture autochtone, l'ultime but étant de fournir un milieu de travail qui n'exclut personne et qui attire les gens de descendance autochtone.

Le 21 juin est la Journée nationale des Autochtones, une fête qui rend hommage aux contributions historiques et contemporaines des populations autochtones du Canada. En 1996, l'ancien Gouverneur général du Canada a proclamé le 21 juin Journée nationale des Autochtones pour que le Canada puisse fêter les différentes cultures et contributions remarquables des Premières nations, des Inuits et des Métis.

Veillez visiter www.inac.gc.ca pour obtenir plus d'information au sujet de la Journée nationale des Autochtones.



Celebrating National Aboriginal Day

The events of Aboriginal Awareness Week—May 20-24—helped us understand the tradition and beauty of the Aboriginal culture, with the ultimate goal of providing a more inclusive workplace, one that will attract people of Aboriginal descent.

June 21 is National Aboriginal Day, a celebration that recognizes the historical and contemporary contributions of Aboriginal peoples in Canada. In 1996, the former Governor General of Canada proclaimed June 21 of every year to be known as National Aboriginal Day so that Canada could celebrate the diverse cultures and outstanding contributions of First Nations, Inuit and Métis.

Please visit www.inac.gc.ca for more in-formation about National Aboriginal Day.

www.inac.gc.ca

RAPPORT ANNUEL suite de la page 3

... 5 pour cent des civils sont des membres déclarés d'une minorité visible?

... 38 pour cent des civils sont des femmes?

Planification RH

Saviez-vous que ...

... de nombreux civils continuent de travailler même lorsqu'ils sont

admissibles à la retraite avec des avantages non réduits?

... plus de 3 000 civils seront admissibles à la retraite avec des avantages non réduits d'ici 2006?

... plus de 50 pour cent des EX seront admissibles à la retraite d'ici 2006?

... ces départs à la retraite signifient des opportunités de développement et de promotion!

Bien-être dans le milieu de travail

Saviez-vous que ...

... le Programme civil d'aide aux employés en a aidé plus de 1300 l'année dernière?

... les mentions élogieuses du Sous-ministre et les Primes au renouveau du Sous-ministre/Chef d'état-major de la Défense ont reconnu des succès et contributions exceptionnels de la part de plus de 30 civils et membres du service dans tout le pays?

... 16 850 employés ont bénéficié d'une moyenne de quatre semaines de congés payés par an?

Visitez la page d'accueil du SMA (RH-Civ) à http://hr.dwan.dnd.ca/admhrciv/news/engraph/home_e.asp ou communiquez avec Karen Daley à la DPRHCAO au (613) 945-1021 pour obtenir des exemplaires du rapport.

ANNUAL REPORT from page 3

HR planning

Did you know ...

... many civilians keep working after they are eligible to retire with unreduced benefits?

... more than 3 000 civilians will become eligible to retire with unreduced benefits by 2006?

... more than 50 per cent of EXs will be eligible to retire by 2006?

... these retirements mean developmental and promotional opportunities!

Workplace well-being

Did you know ...

... the civilian Employee Assistance

Program helped more than 1 300 employees last year?

... the DM Commendations and the DM/CDS Renewal Awards recognized exceptional achievements and contributions of more than 30 civilians and service members from across the country?

... 16 850 employees used an average of four weeks each of paid annual leave?

Visit the ADM HR-Civ homepage at http://hr.dwan.dnd.ca/admhrciv/news/engraph/home_e.asp or contact Karen Daley (DCHRPOS) at (613) 945-1021 for a copy of the report.

ÉTUDE suite de la page 3

variable sont des exemples d'arrangements de travail qui permettent aux employés de gérer l'équilibre travail/vie privée.

La reconnaissance, qu'elle soit une prime officielle ou l'expression spontanée de remerciements et d'appréciation, fait partie intégrante de la culture du MDN. Ces programmes fournissent une excellente occasion de prendre connaissance des résultats atteints mais aussi pour renforcer et soutenir l'équilibre

travail/vie privée. Les groupes et les commandements ont l'autorité déléguée de créer leurs propres Primes à l'initiative et au mérite. L'organisation civile des RH et la Direction - Histoire et Patrimoine (DHP 4) administrent des programmes de remise de prix officiels de la fonction publique afin de rendre hommage à la contribution des civils et des militaires.

Le Réseau d'Apprentissage de la Défense (RAD) offre un large éventail de services personnalisés et de groupe avec des

programmes créés en tenant compte des besoins de formation/carrière des employés. Le RAD est là pour aider les gens à prendre leur apprentissage et le développement de leur carrière en main.

Ce réseau se compose de centres d'apprentissage situés dans tout le pays avec des outils d'apprentissage traditionnels et en ligne afin de faciliter l'accès à l'apprentissage et au développement professionnel pour les civils et les militaires.

Le Programme d'aide aux employés (PAE), le Military Assistance Program/programme d'aide aux militaires (MAP), le Centre de ressources pour les familles des militaires, le Centre de soutien pour trauma et stress opérationnels et le Programme de résolution de conflits sont des exemples de programmes de soutien en place pour aider à gérer les questions d'équilibre travail/vie privée qui ont un impact sur le travail et la vie de famille.

STUDY from page 3

employees to manage a work-life balance.

Recognition, be it a formal award or a spontaneous expression of thanks and appreciation, is an integral part of the DND culture. These programs provide an excellent opportunity to acknowledge results achieved but also to reinforce and support work-life balance. Groups and commands have

the delegated authority to create their own Suggestion and Merit Awards. The HR Civilian organization and the Directorate of History and Heritage (DHH 4) administer formal corporate awards programs in order to recognize the contribution of civilians and military members.

Defence Learning Network (DLN) offers a wide range of personalized and

group services along with programs designed and created with the employees training/career needs in mind. DLN is there to help people take control of their learning and career development.

This network consists of learning centres located across the country with traditional and on-line learning tools to make learning and professional development easy to access for civilians

and military members.

The Employee Assistance Program (EAP), Military Assistance Program (MAP), Military Family Resource Centre, Operational Trauma and Stress Support Centre and the Conflict Resolution Program are examples of support programs in place to help address work-life balance issues that impact work and family life.