

Canadian
Forces
College

Collège
des
Forces
Canadiennes



LA RESTRICTION IMPOSÉE: ANALYSE DE L'EFFET DE BALANCIER D'UNE POLITIQUE À RECENTRER

Maj S.P. Boucher

JCSP 43

Exercice Solo Flight

Disclaimer

Opinions expressed remain those of the author and do not represent Department of National Defence or Canadian Forces policy. This paper may not be used without written permission.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, as represented by the Minister of National Defence, 2017.

PCEMI 43

Exercice Solo Flight

Avertissement

Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent aucunement des politiques du Ministère de la Défense nationale ou des Forces canadiennes. Ce papier ne peut être reproduit sans autorisation écrite.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2017.

EXERCISE *SOLO FLIGHT* – EXERCICE *SOLO FLIGHT*

**LA RESTRICTION IMPOSÉE: ANALYSE DE L'EFFET DE BALANCIER
D'UNE POLITIQUE À RECENTRER**

Maj S.P. Boucher

“This paper was written by a student attending the Canadian Forces College in fulfilment of one of the requirements of the Course of Studies. The paper is a scholastic document, and thus contains facts and opinions, which the author alone considered appropriate and correct for the subject. It does not necessarily reflect the policy or the opinion of any agency, including the Government of Canada and the Canadian Department of National Defence. This paper may not be released, quoted or copied, except with the express permission of the Canadian Department of National Defence.”

Word Count: 6310

“La présente étude a été rédigée par un stagiaire du Collège des Forces canadiennes pour satisfaire à l'une des exigences du cours. L'étude est un document qui se rapporte au cours et contient donc des faits et des opinions que seul l'auteur considère appropriés et convenables au sujet. Elle ne reflète pas nécessairement la politique ou l'opinion d'un organisme quelconque, y compris le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale du Canada. Il est défendu de diffuser, de citer ou de reproduire cette étude sans la permission expresse du ministère de la Défense nationale.”

Compte de mots: 6310

INTRODUCTION

La majorité des pays sont dotés de forces militaires afin de répondre aux besoins de défense, d'assurer leur souveraineté et de promouvoir leurs intérêts à l'échelle internationale. Le maintien de forces militaires aptes satisfaisant aux ambitions gouvernementales mais aussi aux obligations internationales, notamment les alliances, implique une volonté nationale en raison principalement de l'imposant investissement financier public qu'il nécessite.

En Occident, ces forces militaires sont dites professionnelles, c'est-à-dire « composées exclusivement de militaires de carrière ou sous contrat, par opposition à une armée composée d'appelés en service militaire obligatoire »¹. Une armée professionnelle apporte son lot d'avantages et d'inconvénients. Elle implique entre autre une compétition avec les autres professions du domaine public ou privé pour intéresser, attirer et préserver des personnes de talent. Les Forces armées canadiennes (FAC) n'y font pas exception.

La gestion des ressources humaines militaires représente une entreprise complexe où l'agencement des besoins du service de l'appareil militaire s'entrechoque avec l'exigence de représenter une carrière de choix dotée d'une bonne qualité de vie de ses membres. En ce sens, la gestion des carrières militaires est remplie de défis pour les leaders de l'institution militaire dans l'élaboration et l'administration de ses politiques en matière de ressources humaines.

Parmi ces défis, les affectations du personnel d'une région géographique à une autre impliquant un déménagement est sans doute l'une des mesures ayant le plus grand impact sur la vie familiale des membres. Il existe cependant une mesure au sein des

¹ Termium plus, « Armée de métier » ou « professional army », consulté le 9 avril 2017, <http://www.btb.termiumplus.gc.ca/>.

FAC, la restriction imposée (RI), qui offre au membre une option afin de limiter l'impact d'une affectation sur sa famille.

Dans un environnement de lutte au déficit affectant tous les pans du gouvernement fédéral, le programme² de RI des FAC a subi d'importants changements dans sa politique et ses bénéfiques en 2012, le rendant beaucoup moins attrayant qu'il ne l'était auparavant. Suite à ces changements, il est permis de se questionner à savoir si le programme de RI en vigueur actuellement répond adéquatement aux besoins des FAC tout en étant équitable pour ses utilisateurs en général, puis particulièrement pour le personnel nommé sur les effectifs en formation avancée (EFA)?³

Ce document démontrera que le programme de restriction imposée des FAC est essentiel et doit demeurer en vigueur, mais qu'il nécessite plusieurs ajustements importants afin de représenter une mesure plus équitable entre l'employeur et l'employé, particulièrement pour le personnel sur les EFA. Les changements recommandés aux bénéfiques de la RI seront justifiées et détaillés afin de transmettre aux décideurs des idées novatrices pour l'amélioration du programme.

L'analyse du sujet débutera par expliquer en quoi consistent le programme de RI des FAC, son évolution et les changements qui ont été mis en place en 2012. Puis la deuxième partie portera sur les effets découlant des changements de 2012, alors que la troisième partie examinera les aspects financiers des restrictions imposées, autant avant qu'après 2012, tout en suggérant des mesures d'amélioration aux bénéfiques. Finalement, la dernière partie exprimera les particularités liés à la gestion des carrières du personnel

² L'auteur utilise parfois le terme « programme » de restriction imposée pour englober à la fois la « politique » de restriction imposée et ses « bénéfiques », qui sont deux aspects distincts, expliqués plus en détails à la première partie.

³ EFA est mieux connu sous l'appellation anglophone « Advance training list (ATL) ».

en EFA sous l'angle de la RI et proposera des options permettant d'améliorer le programme pour eux et pour l'ensemble des utilisateurs de RI.

PARTIE 1 – DESCRIPTION DU PROGRAMME DE RESTRICTION IMPOSÉE DES FAC

Terminologie relative aux restrictions imposées

Cette première partie permettra d'introduire la terminologie reliée au programme de restriction imposée (RI) des FAC tout en relatant l'évolution qu'il a subit au cours des vingt dernières années. La RI est définis comme :

« Un retard approuvé dans le déménagement des personnes à charge, des biens ménagers et des effets (PAC, BM & E) pour une période de temps spécifique après avoir été affecté à un nouveau lieu de travail au Canada »⁴.

Tout d'abord, il y a lieu de préciser que deux composantes distinctes régissent ce que nous entendons par RI. La première est le « statut » de RI qui est régit par la chaîne de commandement militaire⁵ qui détermine la « politique » sur les RI, soit le processus de demande, les autorités applicables et aux critères d'éligibilité. La deuxième composante est les « bénéfices ou avantages sociaux » applicables au personnel en RI, appelés frais d'absence au foyer (FAF), et définis comme « le remboursement des frais et le versement des indemnités tel que précisé dans la présente directive »⁶. Les FAF sont régis par des Directives sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS), émises avec

⁴ Chief Military Personnel, *CF Mil Pers Instr XX/17 – Imposed Restriction (IR) DRAFT*, version of 25 April 2017.

⁵ En particulier dans ce cas-ci, il s'agit d'une responsabilité du Chef du personnel militaire (CPM), au nom du Chef d'état-major de la défense (CEMD), et déléguée au Directeur général – Carrières militaires (DGCM).

⁶ Ministère de la Défense nationale, *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – DRAS 208.997 - FAF*, 1 février 2013.

l'autorisation du Conseil du Trésor (CT) et administrées par le Directeur général - Rémunération et avantages sociaux (DGRAS)⁷. Ainsi, bien que souvent associés, leurs règles et application diffèrent et il est possible qu'une personne en RI ne reçoive pas les FAF alors qu'une autre peut recevoir les FAF sans être en RI.

Bien qu'il soit difficile de cerner avec exactitude son origine, la politique de restriction imposée existe dans les FAC depuis des décennies. Elle est stipulée dans une Ordonnance administrative des Forces canadiennes (O AFC) publiée en 1987 qui définit le terme restriction imposée comme suit: « désigne un report approuvé pour une période précise à l'égard du déménagement des P, M et E »⁸.

Le terme RI provient du fait qu'à la base, le déménagement des P, M et E est, sauf exceptions, restreint jusqu'à ce que le membre ait trouvé un logement convenable pour sa famille. Or, l'accomplissement de ceci fait en sorte que la restriction du déménagement est levée. Par conséquent, lorsqu'un militaire ne veut pas ou ne peut pas déménager ses P, M et E, il demande en fait à ce que la restriction dudit déménagement ne soit pas levée, expliquant ainsi l'appellation RI.

Évolution du programme de restriction imposée

Plusieurs modifications furent apportées aux politiques et aux bénéfices applicables au programme de restriction imposée au cours des années. Le tableau fourni en *annexe* démontre en ordre chronologique et de façon détaillée tous les changements affectant la RI depuis 1999, tant à la politique qu'aux FAF, ainsi que les sources

⁷ M.K. Overton, « Briefing to Armed Forces Council (AFC) – Imposed Restriction Policy » (Director General Military Careers Power Point presentation), diapositive 1, Ottawa, 14 December 2011.

⁸ Ministère de la Défense nationale, *Ordonnances administratives des Forces canadiennes (O AFC) 209-28 – Indemnité de déménagement – Déplacement des personnes à charge et (ou) des meubles et des effets personnels*, Ottawa, 13 novembre 1987. L'O AFC 209-28 utilise l'abréviation de personnes à charge, meubles et effets (P, M et E), mais une différente appellation fut utilisée plus tard.

applicables. Les paragraphes suivants retracent les éléments importants de cette évolution dans les vingt dernières années.

La fin de la décennie de noirceur⁹ et le CPDNAC

En 1998, le dépôt du rapport du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) sur l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes eut des répercussions immenses sur les FAC, alors affligées par de graves problèmes de moral des militaires surtout dus à la piètre qualité de leur salaire, de leur équipement, de leur logement, de l'avancement de leur carrière et du tempo opérationnel, tout cela résultant du sous-financement massif des années précédentes¹⁰.

Les Ministres de la Défense nationale et des Anciens combattants présentèrent entre 2000 et 2002 trois rapports révélant les mesures adoptées en réponse aux recommandations du CPDNAC, telles que l'instauration de l'indemnité de vie chère, le rattrapage salarial, les améliorations aux congés parentaux et aux indemnités aux blessés ainsi que plusieurs autres mesures. Cette période marqua un tournant dans la priorité gouvernementale orientée à améliorer la qualité de vie des militaires¹¹.

En raison des difficultés des militaires et leurs familles face aux exigences de la réinstallation, le CPDNAC recommanda spécifiquement que la gestion des affectations

⁹ Traduction de l'expression « Decade of Darkness », terme inventé par le Général Rick Hillier, alors Chef d'état-major de la défense, qui est dorénavant couramment utilisé dans l'espace médiatique au Canada pour décrire habituellement les importantes coupures budgétaires imputées aux FC par le Gouvernement libéral des années 1990, et/ou encore les années de réputation entachée des FC suivant la débâcle de la Somalie.

¹⁰ Parlement du Canada, Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC), *Pour aller de l'avant – Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*, Ottawa, 28 octobre 1998.

¹¹ Ministère de la Défense nationale et Ministère des Anciens combattants, *Rapport annuel (2002) au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants sur la Qualité de vie dans les Forces canadiennes*, Ottawa, 29 mars 2002.

soit plus flexible. En conséquence, en 1999, la politique de RI fut assouplie et l'approbation des demandes de RI rendue pratiquement automatique étant donné la liste exhaustive des critères admissibles énoncés au tableau 1¹² :

Tableau 1 – Critères d'admissibilité à la RI en 1999

(1)	D'ordre familial - fait de déménager les familles en dehors de la période active des affectations (PAA)
(2)	D'ordre scolaire - déranger les enfants pendant leur année scolaire ou pendant qu'ils sont à l'école secondaire
(3)	D'ordre financier - bris d'un bail, incapacité de louer ou de vendre leur résidence, ou le conjoint est au travail et désire continuer à travailler
(4)	D'ordre médical ou dentaire - lorsque les personnes à charges suivent des traitements médico dentaires
(5)	Cours - le militaire est muté dans le but de suivre un cours
(6)	Avis d'affectation - le militaire a reçu un avis d'affectation de moins de 90 jours
(7)	Âge obligatoire de libération (AOL) - le militaire se trouve à moins de deux ans de l'AOL
(8)	Mutation - dans un endroit de vie chère
(9)	Divers - toute autre circonstance qui, de l'avis du membre, l'octroi d'une RI est dans les meilleurs intérêts de la famille

Source : Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 080/99 – Politique sur les restrictions imposées (RI)*, (Ottawa: ADM (HR-Mil) 056, 141600Z SEP 99).

Les recherches n'ont pas permis de confirmer avec exactitude la teneur des frais d'absence au foyer (FAF) en vigueur avant la version des DRAS de septembre 2001.

Toutefois, selon cette dernière, ils incluaient jusqu'en 2006¹³ :

- a. Lorsque disponibles, le logement pour célibataires et les rations fournies au frais de l'État. Dans ce cas, le membre recevait également un montant correspondant à l'indemnité quotidienne de dépenses imprévues (faux frais).
- b. Lorsque les quartiers n'étaient pas disponibles, le remboursement d'un logement commercial ou privé (avec un certain maximum). Pour ces cas, le membre recevait également un montant équivalent à 35% de l'indemnité

¹² Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 080/99 – Politique sur les restrictions imposées (RI)*, (Ottawa: ADM (HR-Mil) 056, 141600Z SEP 99).

¹³ Ministère de la Défense nationale, *Directives sur la rémunération est les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – DRAS 209.997 - FAF*, (sous la publication A-PS-005-000/AG-001), Ottawa, septembre 2001.

globale quotidienne versée en service temporaire (repas + faux frais), de même que le remboursement des frais de stationnement supplémentaires¹⁴.

Ces indemnités permirent à leurs bénéficiaires d'être pleinement compensés financièrement pour leur séparation du foyer familiale et les dépenses supplémentaires engendrées. De ce fait, la souplesse du changement de politique découlant du rapport du CPDNAC, conjugué aux indemnités de FAF en vigueur peu après, permis aux militaires affectés géographiquement de disposer « d'un choix » intéressant afin de pallier aux inconvénients des affectations de la façon la plus appropriée pour leur situation familiale.

L'ouverture budgétaire... se referme

Pendant un peu plus d'une décennie, soit entre le changement de politique suite au rapport du CPDNAC discuté précédemment et les compressions budgétaires gouvernementales de 2012, l'évolution des politiques et indemnités touchant la RI ont été de moindre ampleur. Bien qu'elle fût émise de façon intérimaire, la politique émise en 1999 discutée ci-haut ne fut modifiée qu'en 2005, et encore, les changements furent très mineurs, la source citant entre autre que « l'expérience acquise suite à l'application de la politique de RI depuis 1999 indique qu'elle a fourni aux militaires aussi bien qu'aux FC un outil utile pour gérer les affectations individuelles »¹⁵. D'autres changements apportés à la politique concernèrent par exemple l'identification de l'autorité d'approbation ou la modification du processus de demande, alors que les critères d'autorisation flexibles furent maintenus. L'un des changements les plus importants à survenir fut l'accessibilité au statut de RI pour le personnel de la Force de réserve de classe B (F Rés Cl B) en

¹⁴ MDN, *DRAS 209.997 - FAF*, septembre 2001.

¹⁵ Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 019/05 – Changements apportés à la politique de RI*, (Ottawa: ADM (HR-Mil) 005, 081234Z FEB 05).

2005¹⁶. Par contre, suite à des vérifications du CT, l'admissibilité à la RI pour le personnel de la F Rés CI B fut retiré en 2011¹⁷.

Similairement, les bénéfices et indemnités des FAF ne subirent que des modifications mineures au cours de ces années. Ceux-ci inclurent des changements mineurs à la façon de calculer les indemnités de faux frais et de repas, l'instauration d'une réduction obligatoire de deux jours par mois de l'indemnité pour compenser les congés, ainsi que la précision des conditions nécessitant l'interruption ou la diminution des indemnités (hospitalisation, congés, devoir temporaire etc.)^{18,19}. L'un des changements les plus intéressants effectué pendant cette période fut la création en 2011 d'un tableau indiquant le montant maximum approuvé pour le remboursement des frais de logements commerciaux et non-commerciaux pour une série de lieux géographiques du Canada²⁰.

Cette décennie d'évolution secondaire du programme de RI laissa place à un changement radical en 2012. Comme le reste des ministères fédéraux, les FC durent entreprendre des efforts en appui au Gouvernement du Canada en vue de renouer avec l'équilibre budgétaire. Considérant l'équilibre des quatre piliers (personnel, équipement, disponibilité opérationnelle et infrastructure) ainsi que l'ensemble des rémunérations et avantages sociaux aux membres, dont certaines indemnités environnementales et pour les

¹⁶ Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 145/05 – Politique de restriction imposée (RI) – Force de réserve*, (Ottawa: ADM (HR-Mil) 064, 131000Z SEP 05).

¹⁷ Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 032/11 – Administration de la rémunération et des avantages sociaux*, (Ottawa: CMP 015/11, 071737Z FEB 11).

¹⁸ Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 124/06 – Mise en œuvre des changements à l'indemnité pour la réinstallation temporaire et l'affectation temporaire*, (Ottawa : CMP 058/06, 011529Z AUG 06).

¹⁹ Ministère de la Défense nationale, *DCBA 3-4 02/03 – Changement aux bénéfices de frais d'absence de foyer (FAF) et restriction imposée (RI)*, (Ottawa, 261112Z MAR 04).

²⁰ Ministère de la Défense nationale, A-PP-005-IRP-AG-001, *Programme de réinstallation intégré des Forces canadiennes (CFIRP) PAA 2009 – Chapitre 15*, Ottawa, 1 février 2011.

militaires malades et blessés ajoutées depuis 1999, les FAC prirent la décision de sabrer massivement dans les indemnités de FAF et dans la politique de réinstallation. À cet effet, les indemnités de repas et de faux frais furent tout simplement supprimés des FAF à compter du 1^{er} février 2013^{21,22,23}.

À peu près en même temps, la politique de RI subit elle aussi deux changements importants. À compter de 2012, on introduisit une limite maximale de quatre années consécutives (cette limite fut augmentée à cinq années en 2015²⁴) où le statut de RI pouvait être accordé, après quoi le membre devait habiter au minimum une année en compagnie de ses personnes à charges, articles de ménage et effets personnels (PACAM & EP) afin d'être à nouveau éligible à la RI. L'autre changement concerna la nouvelle liste des facteurs de considération pour l'acceptation ou le refus d'un statut de RI qui ressemblèrent au précédents mais qui portèrent un peu plus sur l'intérêt des FC laissant toutefois une bonne marge de manœuvre aux membres²⁵.

Les changements à la politique s'opérèrent dans un esprit où il est dans l'intérêt des FC que les militaires et leur famille soient réunis et capable de se soutenir mutuellement au lieu de service du militaire²⁶, tout en balançant les besoins du service d'avoir la bonne personne au bon endroit, au bon moment et avec les bonnes habilités.

²¹ Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 145/12 – Le cadre de la rémunération et des avantages sociaux applicables aux FC*, (Ottawa : CMP 063/12, 301435Z JUL 12).

²² Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 159/12 – Changements à l'indemnité de frais d'absence du foyer – Transition PAA 12*, (Ottawa : CMP 070/12, 302017 AUG 12).

²³ MDN, *DRAS 208.997 - FAF*, 1 février 2013.

²⁴ Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 095/16 – Annulation du CANFORGEN 049/16 CMP 032/16*, (Ottawa : CMP 045/16, 011842 JUN 16).

²⁵ Ministère de la Défense nationale, *CANFORGEN 184/12 – Changements à la politique sur la restriction imposée*, (Ottawa : CMP 078/12, 101509Z OCT 12).

²⁶ MDN, *CANFORGEN 184/12*.

Les changements servirent aussi à réaffirmer l'engagement que la gestion des séparations soit vraiment de nature temporaire²⁷.

Cette première partie a permis de bien capturer le contexte et le contenu de l'évolution des politiques de RI et des FAF, deux éléments cruciaux du modèle d'analyse des politiques proposé par Walt et Gilson²⁸. La prochaine partie sera dédiée à en analyser les conséquences.

PARTIE 2 – REGARD DES CHANGEMENTS DE 2012 ET LEURS IMPACTS

Dans cette deuxième partie, les effets des changements de politique de restriction imposée (RI) et des indemnités de frais d'absence au foyer (FAF) effectués en 2012 seront analysés de façon quantitative et qualitative.

Analyse statistique de l'utilisation de la RI

L'utilisation de la RI avant les changements de 2012

En mai 2011, les Forces armées canadiennes (FAC) comptaient 1310 militaires qui avaient élit d'être affectés RI²⁹. Les graphiques de la figure 1 permettent de déduire que l'utilisation relative de la RI augmente avec le grade, autant chez les officiers que les

²⁷ M.K. Overton, « Briefing to AFC – IR Policy », diapositive 2.

²⁸ Gill Walt and Lucy Gilson, « Reforming the health sector in developing countries: the central role of policy analysis », *Health Policy Planning* 9, no. 4 (1994), p. 354.

²⁹ M.K. Overton, « Briefing to AFC – IR Policy », diapositive 3. « Élit » est que le statut fut à la demande du membre, par opposition au fait que le déménagement était interdit pour d'autres militaires.

sous-officiers, ce qui est probablement lié au fait qu'avec le temps, les membres fondent des familles, qui, éventuellement, tendent à s'ancrer géographiquement.

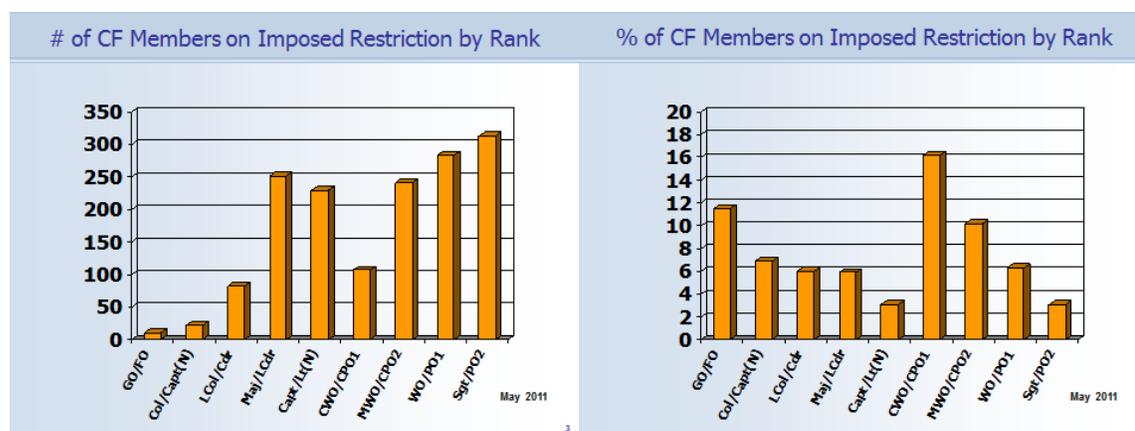


Figure 1 – Utilisateurs de la restriction imposée par grade en date de mai 2011

Source : M.K. Overton, « Briefing to AFC – IR Policy », diapositives 3 et 4.

Une statistique toute aussi intéressante présentée au Conseil des Forces armées concerne la durée d'utilisation continue du statut de RI, présentée à la Figure 2.

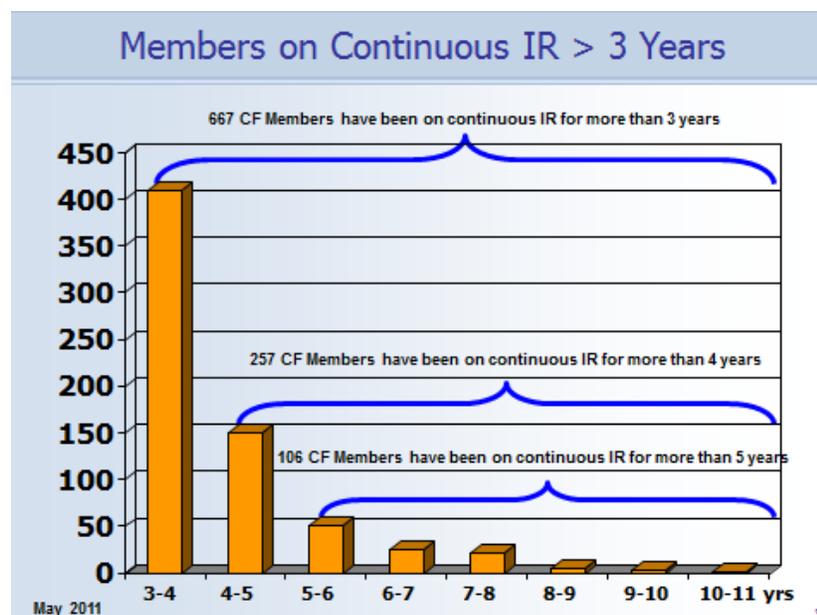


Figure 2 – Utilisateurs de la RI en durée continue en date de mai 2011

Source : M.K. Overton, « Briefing to AFC – IR Policy », diapositive 5.

La figure 2 indique qu'environ 50% des utilisateurs de la RI³⁰ l'étaient pour une durée consécutive de trois ans ou moins, donc, selon une certaine perception, en accord avec l'intention que la RI se veut une mesure temporaire³¹. Mais cela démontre également qu'environ 8% des utilisateurs (106) avaient complété cinq années ou plus consécutives en RI, et cette proportion augmenta à 20% d'utilisateurs (257) pour une durée de quatre ans ou plus. L'ajout d'une durée maximale de RI en 2012 avait pour but de reconfirmer sa nature temporaire en s'attaquant à cette proportion d'utilisateurs à long terme de la RI, l'utilisant comme « mode de vie » et tirant avantage de ses bénéfices.

L'utilisation de la RI après les changements de 2012

Le nombre d'utilisateurs de RI était de 1080³² utilisateurs en 2011 et de 1076 en 2012, diminuant à 891 en 2013 et à 785 en 2014³³. Bien qu'il ne soit pas scientifiquement possible d'attribuer la diminution du nombre de membres en RI aux changements de 2012, il est tout à fait raisonnable d'y associer une large part de responsabilité.

³⁰ Selon le graphique, 667 membres sont en IR depuis plus de trois ans. $1310 - 667 = 643$ qui sont en RI depuis moins de trois ans.

³¹ L'auteur utilise « une certaine perception » en ce que certains peuvent interpréter l'intention « temporaire » de la RI comme étant de quelques mois à environ une année, alors que les FAC semblent plutôt considérer qu'environ trois années ou moins est temporaire, selon les politiques établies.

³² Les données reliées à la RI et aux FAF sont parfois imprécises, variant d'une semaine à l'autre mais surtout selon la source, les différents systèmes indiquant des données différentes. Dans ce cas, il est noté que la présentation du Bgen Overton au CFA de 2011 indiquait 1310 plus haut et qu'ici on y indique 1080.

³³ Steven Kiropoulos, Directeur Politiques et griefs - Carrière militaires 2-7 (DPGCM 2-7), Courriel « RE : Call Follow Up – IR Info – Data – Some More Info », 26 avril 2017, 14h26.

Sondages de satisfaction sur la RI

Envoyés à plusieurs milliers de membres, les sondages « À vous la parole³⁴ » des FAC sont administrés deux fois par année depuis 2004. Ils couvrent une multitude de sujets d'intérêt reliés aux FAC et à la vie militaire, fournissent aux dirigeants des indications sur les attitudes et opinions des militaires et peuvent informer le développement des politiques³⁵.

Plusieurs de ces sondages incluent des données portant sur les RI, et celui effectué à l'automne 2015 procurent des données très intéressantes. Sur les près de 2000 répondants à travers les FAC, 73 répondants (4.3%) étaient en RI. La figure 3 démontre le taux d'insatisfaction face aux avantages et à la politique de RI entre 2009 et 2015.

³⁴ Mieux connue, l'appellation anglaise de « À vous la parole » est « Your-Say Survey (YSS) ».

³⁵ Larry J. Grandmaison, « Your-Say Continuous Attitudes Survey: Presented to International Personnel Assessment Council Conference » (Director General Military Personnel Research and Analysis Power Point presentation), Las Vegas, Nevada: Defence Research and Development Canada, 22-25 July 2012.

Dissatisfaction with IR Benefits and Policies

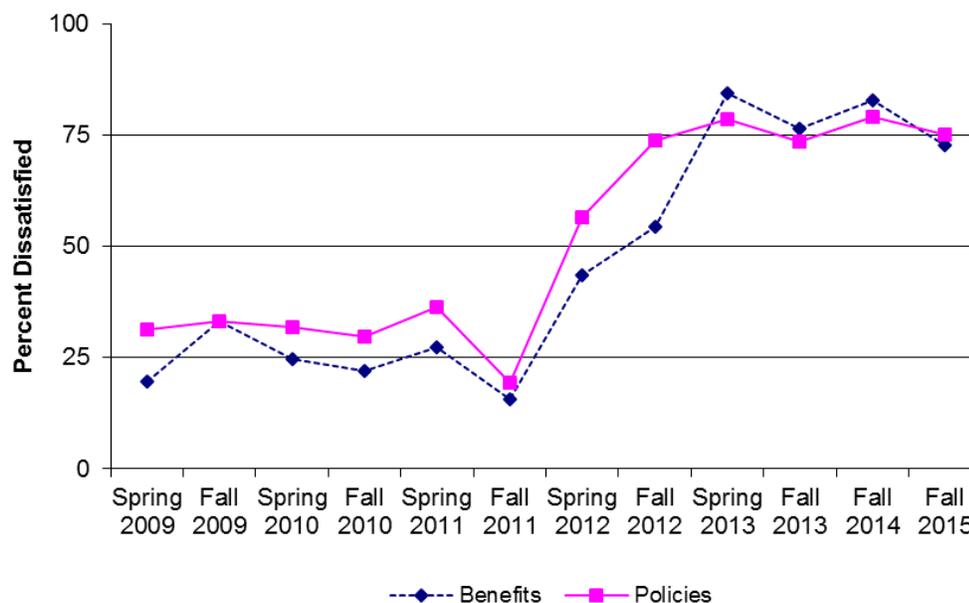


Figure 3 – Insatisfaction avec les avantages et la politique de RI – 2009 à 2015.

Source : Erinn Squires, *Fall 2015 Your-Say Survey Imposed Restriction Results* (Director General Military Personnel Research and Analysis Scientific Letter DRDC-RDDC- 2016-L139), Ottawa: Defence Research and Development Canada, 4 May 2016, p. 3.

Bien que l'interprétation du graphique de la figure 3 doive être conduite avec précaution étant donné que les statistiques ne sont basées que sur environ 80 répondants par sondage³⁶, il n'en demeure pas moins qu'il est extrêmement révélateur des effets sur les changements apportés à la RI en 2012. Pour qu'un tel niveau d'insatisfaction soit atteint et maintenu au cours des deux années suivantes indique vraisemblablement que les utilisateurs de RI se sont réellement sentis lésés ou désavantagés dans leur situation, allant au-delà de l'insatisfaction temporaire qu'aurait pu être causée par la résistance au changement.

Bien que les taux d'insatisfaction de la politique et des avantages se suivent de près, autant avant que après les changements de 2012, il n'est pas recommandé de porter

³⁶ Erinn Squires, *Fall 2015 Your-Say Survey on IR*, p.4.

un jugement sur l'impact du changement de politique (plafond de 4 ans) pris individuellement. Cela s'explique parce que les changements à la politique et aux FAF ont eu lieu pratiquement en même temps, puis parce qu'il est suspecté que des répondants ne connaissaient pas bien la distinction entre la politique et les avantages sociaux, mettant les deux dans le même panier, de sorte que le taux d'insatisfaction de la politique peut avoir été victime des changements aux bénéfices qui eux sont très concrets.

Les raisons qui ont le plus influencé le personnel à choisir la RI ont été les suivantes (à noter que les répondants pouvaient choisir toutes les réponses applicables) :

Tableau 2 – Raisons pourquoi les membres choisissent la RI

(1)	L'emploi du conjoint	76,4%
(2)	La stabilité familiale	74.2%
(3)	L'éducation des enfants	47.2%
(4)	Le (la) conjoint pas intéressé à déménager	38.1%
(5)	La disponibilité de logement adéquat	30.9%
(6)	Plusieurs autres facteurs sous les 16%	
(7)	Courte durée de l'affectation (non listé dans les choix)	5%

Source : Erinn Squires, *Fall 2015 Your-Say Survey on IR*, p.4.

D'autres informations intéressantes peuvent être tirées du sondage « À vous la parole » de l'automne 2015. Par exemple, près du trois-quarts des répondants (72.6%) ont indiqué qu'ils avaient déjà été en RI au moins une fois au cours de leur carrière³⁷. Cela démontre clairement que le programme est utile à une large proportion des membres à un moment donné ou l'autre de la carrière, qu'il a son utilité et qu'il doit être maintenu. Il y est aussi indiqué que 6.2% des répondants ont déjà refusé une affectation au cours de leur carrière afin d'éviter d'avoir à y aller en RI³⁸. Malheureusement cette information n'a pas été développée et il n'est donc pas possible de déterminer le rôle joué par la

³⁷ Erinn Squires, *Fall 2015 Your-Say Survey on IR*, p. 2.

³⁸ *Ibid*, p. 16.

réduction des avantages dans leur décision. Finalement, que près du quart des répondants se situent aux lignes 4 et 5 du tableau 3 laisse perplexe quant à la solidité du support familial mutuel chez certains, si ce n'est de la situation financière.

Tableau 3 – Fréquence du retour à la maison du personnel en RI

(1)	À chaque semaine	46,6%
(2)	Aux deux semaines	15,1%
(3)	Une fois par mois	5,5%
(4)	Aux trois à six mois	20,6%
(5)	Une fois par année	2,7%

Source : Erinn Squires, *Fall 2015 Your-Say Survey on IR*, p.4

Sommaire des impacts des changements de 2012

En résumé, les statistiques démontrent que la RI continue d'être un choix nécessaire pour plusieurs centaines de militaires qui veulent préserver leur stabilité familiale, ce qui en fait une considération dans la balance travail-famille et une mesure importante de rétention. Mais il n'en demeure pas moins que ces membres démontrent un très haut degré d'insatisfaction face aux conditions de RI actuelles. Bien que l'incitation financière à utiliser la RI est moindre, il est trop tôt pour juger de l'impact de la limite de durée imposée puisque les délais maximums initiaux ne sont pas encore atteints.

Après avoir exprimé l'impact des changements de politiques au niveau des utilisateurs et leur degré de satisfaction, la prochaine partie traitera spécifiquement de l'aspect monétaire lié aux RI.

PARTIE 3 – ANALYSE FINANCIÈRE DE LA RI

« L'argent est le nerf de la guerre »

Proverbe latin, rendu populaire en France par Rabelais dans Gargantua
<http://www.linternaute.com/proverbe/101/l-argent-est-le-nerf-de-la-guerre/>

Cette troisième partie portera sur l'analyse des coûts financiers liés aux affectations militaires et les détails des dépenses en RI.

Évaluation des coûts des affectations militaires

Coûts des déménagements des membres

Le budget corporatif pour l'ensemble des coûts de déménagement des FAC pour l'année 2015 s'éleva à 345.5M\$ pour dispenser 10,391 déménagements, donnant une moyenne de 33,250\$ chacun³⁹.

Coûts de la RI des membres

Le budget corporatif alloué aux FAF suivi quant à lui la courbe d'utilisateurs de RI mentionnée plus haut et refléta de façon marquée les changements de 2012, passant de 54M\$ en 2010-11, à 52,6M\$ en 2011-12, à 42.5M\$ en 12-13, à 25,8M\$ en 2013-14, puis à 18M\$ pour 2014-15 et 2015-16⁴⁰. C'est donc dire que les FAC ont bel et bien réussi à effectuer des économies, diminuant des deux tiers le budget alloué aux RI en cinq ans.

³⁹ Steven Kiropoulos, DPGCM 2-7, Courriel « Call Follow Up – IR Info », 7 avril 2017, 14h43.

⁴⁰ Steven Kiropoulos, DPGCM 2-7, Courriel « RE : Call Follow Up – IR Info – Data – Some More Info », 26 avril 2017, 14h26.

Question de bien comprendre les détails des montants impliqués dans les FAF et la RI et de mettre la table pour plus tard présenter des idées de changements, il est essentiel de décortiquer les coûts de RI en fonction des indemnités en vigueur. Comme les coûts pour les logements pour célibataires varient selon les bases, le grade et le type de logement disponible, l'évaluation qui suit prendra, pour fin d'approximation, les coûts actuels aux résidences du Collège des Forces canadiennes (CFC) de Toronto. Dans le même ordre d'idée, le coût d'un logement commercial sera basé sur la ville d'Ottawa, là où se situent une large proportion du personnel en RI.

- Logement pour célibataire : 456.10\$ par mois – 5500\$ par année ou bien
- Logement commercial, non-commercial ou privé : 1600\$ par mois – 19 200\$ par année (en assumant le maximum admissible, mais sans frais de stationnement)
- Branchements de service : négligeable
- Voyage vers le nouveau lieu de service (VNLS) : 750\$ (Une fois, pas annuel)
- Indemnité d'affectation (IA) (1/2 mois de salaire) : 4100\$⁴¹ (Une fois, pas annuel)
- Totaux (arrondis) : 5500\$ (quartiers), 19 000\$ (sur le marché) par année
 - Plus 5000\$ la première année seulement, pour l'IA et le VNLS.

Donc selon la politique en vigueur actuellement, il en coûte trois fois et demie plus cher aux FAC de supporter un membre en RI sur le marché plutôt qu'en quartiers.

Évaluons maintenant les coûts de la RI tels qu'ils étaient tout juste avant l'entrée en vigueur des changements de 2012. Aux données ci-haut, il faut ajouter :

⁴¹ Les taux de solde varient énormément d'un grade à l'autre. Le taux choisi se situe dans la moyenne haute, équivalent à une solde de 8200\$/mois, soit d'adjudant-chef 8B4 ou de capitaine 10. Guide de solde des FAC, consulté le 22 avril 2017, www.Forces.gc.ca.

- En quartiers :
 - Vivres : 500\$ par mois⁴² – 6000\$ par année
 - FAF : 75% de 17,30\$⁴³ par jour x 25 jours/mois⁴⁴ – 3900\$ par année
 - Total (arrondis), incluant logement : 15 500\$ par année (+IA et VNLS)
- Logement commercial, non-commercial ou privé :
 - FAF : 65% de 41,30\$ par jour x 25 jours/mois – 8050\$ par année
 - Total (arrondis), incluant logement : 27 200\$ par année (+IA et VNLS)

Le tableau 4 permet de compiler les résultats ci-dessus de façon claire.

Tableau 4 – Résumé des calculs déterminant les coûts de RI

Coûts de la RI (approximatifs)	Avant 2012		Après 2012	
	Quartiers	Sur le marché	Quartiers	Sur le marché
Pour une année de RI	15,500\$	27,000\$	5500\$	19,000
IA et VNLS (1 ^e année seulement)	5000\$	5000\$	5000\$	5000\$
1 ^e année de RI	20,500\$	32,000\$	10,500\$	24,000\$

Sources : Selon les sources identifiées dans les paragraphes précédents.

Les économies des FAC engrangées lors de la réduction des bénéficiés est donc, annuellement, de près de 10 000\$ par individu résidant dans les quartiers et de 8000\$ pour ceux établis sur le marché (d'Ottawa).

Avec un coût moyen d'environ 33K\$, il fallait, avant 2012, environ deux ans de RI en quartiers ou à peine un quinze mois de RI sur le marché pour équivaloir au coût

⁴² Le coût des vivres au CFC est particulier en ce qu'il offre deux plans : 325\$/mois pour le plan réduit (10 repas par semaine) et 569\$/mois pour le plan complet. Comme ce choix de plans n'est pas offert à toutes les bases, un chiffre moyen de 500\$ est utilisé pour simplifier le calcul.

⁴³ Conseil national mixte, *Directive sur les voyages – appendice C*, consulté le 22 avril 2017, <https://www.njc-cnm.gc.ca/directive/d10/v10/s98/sv10/fr>.

⁴⁴ Approximation à 25 jours pour compenser les congés, devoir temporaire, hospitalisation etc.

d'un déménagement. Cette comparaison monte à plus de six ans et à 21 mois respectivement de RI pour un déménagement après 2012. En tenant compte de l'indemnité d'affectation et du voyage vers le nouveau lieu de service applicables au début du RI, ces proportions diminuent toutes de quelques mois (un an pour le cas en quartiers après 2012). Donc plus la durée de la RI est longue, plus elle devient coûteuse aux FAC, d'où l'intérêt d'en limiter la durée. Il en ressort également que les logements sur le marché constituent de loin la portion la plus coûteuse des FAF.

Impacts financiers assumés par les militaires en RI

Depuis la cessation en 2012 des FAF autres que pour le logement, le personnel en RI est responsable d'importants déboursés pour leur frais de subsistance désormais non-couverts par les FAF. Le tableau 5 capture le plus objectivement possible certains de ces frais réels. La plupart sont difficiles à quantifier, variant d'une situation familiale et géographique à une autre, alors certaines approximations sont nécessaires.

Tableau 5 – Frais de subsistance additionnels assumés par les membres en RI

Sujet	Description
Vivres	<p>Il est entendu que le membre aurait des coûts à défrayer pour ses vivres même en étant à la maison, mais ceux-ci seraient certainement moins élevés qu'en étant séparé de la famille puisqu'un ensemble d'items doivent être dédoublés aux deux endroits et de l'efficacité moindre de diviser les ressources.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tel que vu précédemment, il en coûte environ 6000\$ par année pour les vivres (le plan réduit du CFC serait de 3900\$/année). À ce montant peuvent s'ajouter des dépenses additionnelles pour des besoins nutritionnels plus spécifiques ou pour les collations hors repas par exemple, alors qu'un plan réduit de vivres doit obligatoirement être complété par d'autres repas. ○ Pour ceux logés sur le marché, les coûts d'épicerie peuvent, sous toute réserve, être estimés à approximativement 200\$ par mois – 2400\$

	par année. Il est entendu que ce montant vari passablement selon les habitudes et goûts culinaires, ou que le membre retourne régulièrement à la maison les fins de semaine ou pas par exemple.
Transport local	Le personnel habitant sur le marché doit déboursier les coûts de transport entre leur lieu de travail et leur logement (autobus ou véhicule personnel). Par contre, il est raisonnable d’assumer que ces frais sont sensiblement les mêmes que ceux auxquels ils feraient face même s’ils avaient déménagé leur PACAM & EP.
Transport pour le retour à la maison	La fréquence et le coût des voyages de retour au domicile dépendent d’une multitude de facteurs, dont surtout la distance, le moyen de transport et la situation financière du membre ont un impact. Voici quelques scénarios pour illustrer le point : <ul style="list-style-type: none"> ○ Retour à la maison à chaque fin de semaine pour les gens à distance raisonnable de conduite, approx 100\$ d’essence par voyage⁴⁵ – 4200\$ par année. ○ Retour à la maison à chaque deux fin de semaine pour un vol de moyenne distance, approx 325\$ par voyage – 7800\$ année. ○ Retour à la maison à chaque mois pour un vol plus longue distance, approx 500\$ par voyage – 6000\$ par année.
Gardiennage	Avec le membre non-disponible, les conjoints s’occupant des enfants sont beaucoup plus propices à requérir des besoins additionnels en gardienne. Très difficile à quantifier, mais une approximation de une soirée par mois à 35\$ revient à 420\$ par année.
Connections	Les services de câbles et/ou internet doivent être dédoublés, pour une moyenne de 60\$ par mois – 720\$ par année.
Indemnité d’affectation (IA)	Par définition : « L’indemnité d’affectation est destinée à dédommager les membres de la Force régulière pour le dérangement causé par leur réinstallation » ⁴⁶ . D’un point de vue pragmatique, il pourrait être tentant d’affirmer que les dépenses décrites précédemment sont compensées, du moins en partie, par l’IA. Mais cela contreviendrait à sa définition et à son intention, en quoi l’IA est liée au dérangement global du déménagement et ne se veut pas une indemnité pour dépenses encourues.

Source : Aucune source externe sauf celle identifiée en notes de bas de page.

En somme, bien qu’il existe plusieurs combinaisons possible pour additionner les dépenses citées plus haut, il en coûte au membre militaire en RI qui fait « l’effort naturel » de retourner chez lui fréquemment, aux alentours de 12 000\$ s’il est logé en

⁴⁵ Le calcul par année est basé sur une moyenne de 3.5 voyage par mois, ce qui compense pour les quelques fins de semaine sans voyage, telles que Noël, semaine de relâche et autres longs congés.

⁴⁶ Ministère de la Défense nationale, A-PP-005-IRP-AG-001, *Programme de réinstallation intégré des Forces canadiennes (CFIRP) PAA 2009-2015* – para 1.2.2.03, (Ottawa, 16 septembre 2014).

quartiers, et environ 2000 à 3000\$ de moins s'il habite sur le marché. Ces chiffres sont comparables aux économies réalisées par les coupures en 2012. C'est donc dire qu'en quelque sorte, les membres assument personnellement les économies du ministère.

Propositions pour re-balancer la charge financière des RI entre les membres et les FAC

Le principe de l'indemnité selon les dépenses réelles

Que ce soit avec les FAF d'avant ou d'après 2012, rien n'empêche un membre de faire des économies d'épicerie en mangeant des conserves et du « Kraft Dinner » à outrance ou encore de retourner chez lui beaucoup moins fréquemment que ce qui peut sembler raisonnable. Il a déjà été soulevé qu'avant 2012, la RI était devenue un « mode de vie » pour certains et que des individus pouvaient en profiter pour « faire de l'argent » avec les FAF⁴⁷. Ce n'était évidemment pas l'intention du programme et malheureusement, les abus du système ont contribué à mener aux mesures draconiennes que l'on connaît. Sachant que plusieurs dépenses sont hors du contrôle de l'organisation, alors comment déterminer une formule de RI qui est équitable entre le membre et les FAC tout en limitant les abus?

Une première manière d'envisager des solutions est de baser les indemnités sur des remboursements de dépenses réelles. Cette option s'applique particulièrement bien à l'aspect des voyages de retour au domicile les fins de semaines par exemple. D'ailleurs, cette disposition existe déjà dans la politique de voyage au sein du Gouvernement

⁴⁷ T.J. Leigh, « Imposed Restriction: Panacea or Problem? » (travail rédigé dans le cadre du Programme de commandement et d'état-major interarmées, Collège des Forces canadiennes, 2010), p. 29.

fédéral⁴⁸ ainsi que dans les FAC pour le service temporaire⁴⁹. Puisque le cadre des règlements en vigueur existent déjà, il suffirait simplement de modifier les DRAS 208.997 (FAF) et 209.31 (Déplacement de fin de semaine) afin de permettre l'application de cette disposition au personnel en RI. La flexibilité des options de remboursement pour des voyages fréquents moins coûteux ou des voyages moins fréquents et plus coûteux, reflétant bien la situation quantifiée au tableau 5, est déjà prévue dans la Directive gouvernementale. Un ajustement devrait être fait pour établir des montants et fréquences abordables à l'échelle des FAC. Un exemple de suggestion de cette politique pourrait être d'autoriser le remboursement des voyages à la maison pour fins de semaine du personnel en RI, peu importe le mode de transport ou le nombre de voyages dans le mois, jusqu'à un maximum de 750\$ par mois, sous présentation de pièces justificatives.

Le triple avantage de cette option de remboursement de frais de voyage réels est que non seulement elle permet d'indemniser le membre pour des frais encourus par sa situation de RI, mais elle « encourage » les membres à retourner à leur domicile et contribue à maintenir un lien familial fort, ce qui fut déjà clairement établi comme étant dans l'intérêt des FAC. Elle évite également aux FAC de subventionner des dépenses non réelles et limite les possibilités d'abus du statut de RI.

Une solution pour les vivres suivant le concept de remboursement de dépenses réelles est peut-être facilement applicable aux vivres pour ceux logés dans les quartiers mais l'est beaucoup moins aux logements hors base. L'idée de rembourser des frais d'épicerie avec reçus deviendrait rapidement un cauchemar administratif, autant dans la

⁴⁸ Conseil national mixte, *Directive sur les voyages – Article 3.3.12 – Voyage de fin de semaine au foyer*, consulté le 22 avril 2017, <https://www.njc-cnm.gc.ca/directive/d10/v10/s98/sv10/fr>.

⁴⁹ Ministère de la Défense nationale, *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – DRAS 209.31 – Remboursement des frais de déplacement, Fin de semaine, Service temporaire*, Ottawa, 1 septembre 2012.

détermination de ce qui est recevable ou non que dans la gestion elle-même des réclamations. Une solution basée sur un pourcentage déterminé de l'indemnité de souper, comme c'était le cas avant 2012, est toutefois considérée très aléatoire par rapport aux dépenses d'épicerie.

La solution proposée est de défrayer les vivres à 50% chacun entre le membre et les FAC. L'idée derrière cette mesure est de trouver un juste milieu entre les deux arguments où d'un côté il y a des coûts additionnels engendrés au membre en RI (frais élevés des vivres ou dédoublement de produits et articles ménager en logement), et de l'autre la considération du fait que ce membre devrait tout de même avoir à défrayer certains coûts pour se nourrir même s'il était à son domicile. Cette mesure permet ainsi un meilleur équilibre entre les charges financières de l'État et celle du membre en situation de RI pour les repas.

Dans son application, les membres en quartiers auraient une retenue de paye de la moitié du coût total mensuel pour les vivres, alors que les membres vivant sur le marché recevraient une indemnité du même montant que ceux en quartiers dans la même région géographique⁵⁰. Alternativement, un montant fixe défini nationalement, basé sur la moyenne des frais de vivres mensuels à travers les bases du Canada seraient une option encore plus facile à administrer.

⁵⁰ Le fait d'avoir une indemnité de repas de même montant pour ceux en quartiers ou sur le marché serait équitable en plus d'être plus facile à budgéter pour les administrateurs.

Autres suggestions de changements

En suivant le concept de remboursement basé sur des frais réels et en considérant les frais supplémentaires de la RI du tableau 5, il est recommandé d'ajouter une indemnité pour les dépenses de câbles et d'internet⁵¹, mais pas pour les frais de gardiennage supplémentaires⁵².

Enfin, puisque les logements sur le marché constituent de loin la portion la plus coûteuse des FAF, il est cohérent de scruter cette facette. Pour réaliser des économies, on pourrait considérer par exemple négocier des ententes à long terme avec des fournisseurs locaux pour des tarifs réduits ou encore octroyer un incitatif monétaire pour les membres qui se trouvent un logement à un coût en deçà d'un certain pourcentage du plafond éligible⁵³.

La prochaine partie examinera le sujet des effectifs en formation avancée (EFA)⁵⁴ sous l'aspect de la gestion des carrières, et d'autres solutions en regard de la RI y seront présentées.

⁵¹ Si un membre prouve qu'il maintient ces services à son domicile principal et à son logement de RI simultanément, il devrait être éligible au remboursement des coûts à son lieu de RI, jusqu'à un maximum mensuel qui devrait être établi.

⁵² Pour des dépenses supplémentaires de gardiennage d'enfants, il deviendrait problématique d'administrer un tel système puisque cela se fait majoritairement par des adolescents, sans reçus, et qu'il est difficile d'établir le lien entre la RI et le besoin spécifique en gardiennage donné. Bien qu'il est compris que la RI ait une incidence sur ce type de dépense, il n'est pas recommandé de l'ajouter dans les indemnités.

⁵³ Cette idée est similaire à l'indemnité de 50\$ applicable lorsqu'une personne utilise un logement non-commercial lors d'un service temporaire. Par exemple, si le membre a un plafond de logement de 1600\$/mois à son lieu géographique et qu'il trouve un logement à moins de disons 75% du plafond, donc 1200\$, il pourrait recevoir un 50\$ de prime.

⁵⁴ Les EFA sont beaucoup mieux connus sous l'appellation anglaise « Advance Training List (ATL) ».

PARTIE 4 – LA RI, LA GESTION DES CARRIÈRES ET LES EFA

Dans cette dernière partie, l'analyse portera plus précisément sur la relation entre la restriction imposée (RI), la gestion des carrières et les effectifs en formation avancée (EFA) afin de démontrer que cette dernière devrait bénéficier d'un statut distinctif en ce qui a trait aux FAF.

Le lien entre gestion des carrières, RI et EFA

Les EFA sont définis comme « Personnel militaire opérationnellement fonctionnel et assigné par affectation à une formation avancée pour une période de plus de 122 jours d'instruction »⁵⁵. En d'autres mots, il existe 950 crédits (794 étant occupées)⁵⁶ où les membres peuvent être mutés pour parfaire leur éducation, sans bloquer de position dans les unités ou les quartiers-généraux. Il s'agit par exemple de personnel affecté à des cours de langue de longue durée en vue d'affectations à l'étranger ou d'atteinte de normes données, à des études universitaires à temps plein ou encore des formations militaires avancées telles que celles offertes au Collège des Forces canadiennes (CFC) de Toronto.

Les gestionnaires de carrières ont la responsabilité de s'assurer d'avoir la bonne personne au bon endroit au bon moment. Toute aussi importante pour les FAC, la gestion des plans de succession permet quant à elle de préparer à moyen et long terme les leaders de l'institution militaire. En ce sens, les crédits en EFA sont critiques pour les gérants de carrière et les responsables des plans de successions des corps et branches des FAC. Ils permettent de promouvoir la carrière de certains membres en leur fournissant

⁵⁵ Termium plus, « EFA », consulté le 30 avril 2017, <http://www.btb.termiumplus.gc.ca/>.

⁵⁶ Steven Kiropoulos, DPGCM 2-7, Courriel « RE : Call Follow Up – IR Info – Data – More Info », 25 avril 2017, 10h45.

des opportunités nécessaires aux promotions et avancement subséquents. Quoi qu'il en soit, l'octroi d'un crédit EFA représente un investissement des FAC à l'égard d'un membre militaire, en vertu de son potentiel, et sert à le préparer pour des fonctions et responsabilités accrues.

Des données sur la longueur des affectations en EFA de même que des statistiques sur le nombre de personnes étant à la fois en EFA et en RI n'ont pu être obtenues, mais à part les formations universitaires, les exemples de EFA ci-hauts sont d'une durée d'un an. Évidemment, si le membre est affecté en EFA dans la ville où il habite déjà, il n'y a aucun problème. La situation est plus complexe pour un membre qui est affecté dans une autre région géographique et où il doit choisir entre déménager sa famille ou partir en RI. L'élément clé de la différence entre cette situation ou n'importe quelle autre affectation est que l'affectation en EFA est normalement de moins d'un an et qu'une autre affectation suivra dès l'année suivante. Le membre se retrouve carrément devant deux « mauvaises options » : soit de déménager sa famille deux étés d'affilés, avec tous les inconvénients que cela comporte pour la stabilité familiale, et sans être admissible à l'achat d'une propriété⁵⁷, ou encore d'être affecté en RI, donc passer énormément de temps éloigné de la famille tout en subissant des impacts financiers significatifs tels que prouvé à la partie précédente.

Une décision face à un tel dilemme est bien personnelle, mais peu importe le choix, il infligera un lot considérable de stress sur la qualité de vie du membre et de ses proches. Et c'est cela qui est imposé à nos membres sur le plan de succession? Il y a lieu de s'interroger sur cette pression additionnelle mise sur ces individus qui sont par ailleurs

⁵⁷ MDN, *Programme de réinstallation intégré des Forces canadiennes (CFIRP) PAA 2009-2015* – para 8.3.02. Selon la référence, l'affectation doit être d'une durée minimum de un an.

souvent les plus susceptibles d'occuper les positions les plus exigeantes au sein de l'organisation et de changer le plus fréquemment de poste.

RI « normales » versus RI en EFA

L'argument n'est pas ici de dévaluer les raisons pour lesquelles les militaires en général décident d'être affectés en RI car la politique énonce plusieurs critères justificatifs qui sont tous valides et importants à différents niveaux pour les familles. Mais il s'agit du contexte où les militaires savent très bien que leur métier implique qu'ils soient régulièrement affectés d'une région à l'autre. La RI est un outil utile mais qui a ses limites. Ainsi, il y a une énorme différence entre un militaire qui, pour ses raisons personnelles et valides, décide sciemment de partir en RI pour une mutation de trois ou quatre ans et celui qui est affecté en EFA sachant qu'il devra déménager à nouveau l'année suivante.

Connaissant que les crédits EFA sont des investissements faits par les FAC sur certains individus, il est suggéré qu'une nouvelle catégorie de FAF soit créée afin d'adresser la particularité de ce statut de RI. Un nouveau statut dans la DRAS 208.997 octroierait des indemnités additionnelles au personnel remplissant des conditions supplémentaires comme étant affecté en RI et sur les EFA, pour une durée de moins d'un an. Ces indemnités additionnelles pourraient être semblables à celles en vigueur avant 2012 ou encore selon les suggestions de changements des indemnités de FAF apportées à la troisième partie de ce texte. Les conditions énoncées s'accordent bien avec l'esprit de la politique qui se veut temporaire, puisqu'on parle d'une année.

La suggestion précédente est également justifiable financièrement par la démonstration suivante. Bien qu'il n'est jamais souhaitable de séparer les familles, il faut être conscient que les affectations en RI sur les EFA de moins d'un an permettent de sauver des sommes importantes aux FAC. Pour fin de calcul, il est donc assumé qu'en moyenne, 1,5⁵⁸ déménagement est évité par membre en RI, ce qui équivaut à environ 50,000\$⁵⁹. Cette économie est très importante comparativement à une année de RI calculée précédemment et contenue dans le tableau 4, même pour les chiffres d'avant 2012. Ceci justifie donc que les indemnités plus avantageuses pour les membres (celles d'avant 2012 ou modifiées selon les suggestions en partie 3) devraient être restituées et qu'elles permettraient tout de même aux FAC d'économiser sur l'ensemble des frais d'affectations du personnel en EFA.

Proposition d'une transformation majeure du programme des RI : Octroyer les indemnités en fonction du temps passé en RI

Il vient d'être suggéré de créer une nouvelle catégorie d'éligibilité au FAF pour permettre au personnel affecté en EFA de disposer d'indemnités plus généreuses s'ils optent pour la RI, arguant l'investissement des FAC, le potentiel établi des récipiendaires et le caractère temporaire du besoin. Une suggestion complémentaire, bien que plus couteuse, serait d'étendre ces privilèges spéciaux à tout le personnel pendant leur première année de RI.

⁵⁸ Le nombre de déménagements complets « évités » lorsqu'un membre élit la RI pour son affectation en EFA peut être de un ou de deux. En effet, deux déménagements seront évités si le membre part de A pour aller en EFA en RI à B, puis retourne à A à la fin de l'EFA. Un seul déménagement sera évité si le membre part de A pour aller en EFA en RI à B, puis est affecté à C avec sa famille. Il n'est pas possible de connaître le nombre exact de personnes dans chaque cas, alors la moyenne de 1,5 est utilisée.

⁵⁹ Basé sur le chiffre de 33,250\$ par mutation. Voir partie 3.

En effet, l'idée serait d'instaurer un système où les indemnités seraient octroyées (et diminuées) en fonction du temps passé en RI. Lors de la première année de RI, les bénéficiaires seraient intéressants, couvrant les divers aspects similaires à ceux d'avant 2012 ou mieux encore, incorporer les suggestions émises en troisième partie. À la deuxième année de RI, les indemnités pour les rations pourraient être coupées. Puis à la troisième année, les remboursements pour voyage de fin de semaine pourraient être arrêtés. Finalement, on pourrait même cesser toute indemnité, incluant les logements, à la quatrième année consécutive de RI. Assurément, cette politique permettrait de répondre aux besoins spécifiques du personnel sur les EFA d'une durée de moins d'un an, mais deviendrait également un incitatif puissant renforçant le caractère « temporaire » de la RI.

Il est probable que les économies importantes réalisées plus tard dans le processus lorsqu'aucune indemnité n'est fournie ne balanceraient pas au complet les surplus de frais liés à l'augmentation des indemnités au début des RI, de sorte que le changement nécessiterait l'injection de nouveaux fonds. Des analyses plus approfondies seraient nécessaires afin de déterminer les impacts financiers de même que les effets sur la rétention du personnel d'une telle approche. Néanmoins, nulle ombre d'un doute qu'un tel système serait plus intéressant pour les membres qui utilisent la RI comme elle fut conçue, soit pour des périodes plus courtes, contribuant à améliorer leur qualité de vie pendant la séparation tout en répartissant de façon plus équitable les frais entre les FAC et ses membres et en dissuadant les abus.

CONCLUSION

Ce texte permis de retracer l'évolution de la politique de restriction imposée (RI) est des bénéfiques des frais d'absence au foyer (FAF) au cours des vingt dernières années et d'en souligner les deux grands vents de changements. Le premier, appuyé sur l'attention portée face aux problèmes sur la qualité de vie dans les FC, conduisit en 1999 à une politique de RI plus flexible et plus accessible aux militaires, avec des avantages financiers importants. Le deuxième vent souffla en sens contraire, emportant la majorité des indemnités de FAF dans son sillage en support aux efforts pangouvernementaux de réduction du déficit budgétaire de 2012.

Comme c'est souvent le cas lors d'un changement de politique, nous sommes en face de la situation du balancier qui est allé d'un extrême à l'autre, et il est temps de retrouver le juste milieu. Il fut prouvé que la politique actuelle entraînait une charge financière importante pour les utilisateurs de RI, que leur nombre avait diminué depuis 2012 et que le degré d'insatisfaction demeurait extrêmement élevé. Les coupures ne se reflétèrent pas que dans le gras et les abus, mais surtout dans les poches des membres. Il fut aussi démontré que le personnel muté sur les effectifs de formation avancée (EFA) était confronté à un choix encore plus déchirant au point de vue familial puisqu'elle impliquait normalement deux affectations d'affilées plutôt qu'une seule, ou la séparation du foyer. Ce choix paraît encore plus incongru tenant compte que les FAC investissent de précieuses ressources dans ces éléments pour le futur de l'institution, et représente une situation diamétralement différente que l'affectation normale à une autre région pour plusieurs années.

Le programme des RI n'est pas condamné à la critique. Son utilisation par des centaines de membres, malgré ses défauts et le degré d'insatisfaction auquel il fait face, témoignent de son utilité et de son importance. Des améliorations aux bénéfiques rendraient le programme plus attrayant et plus juste, et plusieurs idées novatrices ont été présentées. La première recommandation est que les indemnités soient basées le plus possible sur le remboursement de frais réels, particulièrement pour le transport de fin de semaine à la maison. La seconde recommandation serait de créer une nouvelle catégorie d'éligibilité avec davantage d'indemnités de FAF pour le personnel affecté en EFA pour une durée de moins d'un an. La troisième recommandation, corollaire à la deuxième, serait de révolutionner le système des FAF afin qu'il octroie des indemnités de moins en moins avantageuses selon les années consécutives de RI des membres.

La gestion des carrières, promotions, affectations et rétention est un problème vicieux, où les relations de cause à effet des politiques sont difficiles à cerner. Les effets détaillés des recommandations fournies devront être étudiés, mais il demeure qu'une réorganisation des FAF est nécessaire pour remettre la qualité de vie des membres au cœur de cet indispensable programme.

BIBLIOGRAPHIE

- Canada. Conseil national mixte. *Directive sur les voyages*. Ottawa : <https://www.njc-cnm.gc.ca/directive/d10/v10/fr>, 1 avril 2008.
- Canada. Parlement du Canada. Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants. *Pour aller de l'avant – Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*, Ottawa, 28 octobre 1998.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Aide-Mémoire sur les avantages sociaux – DRASA 3*, Ottawa, avril 2006.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Aide-Mémoire sur les avantages sociaux – DRASA 3*, Ottawa, 1 février 2007.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Aide-Mémoire sur les avantages sociaux à l'intérieur du pays – Directeur général – Rémunération et avantages sociaux*, Ottawa, 1 novembre 2008.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. A-PP-005-IRP-AG-001, *Programme de réinstallation intégré des Forces canadiennes (CFIRP) PAA 2009*, Ottawa, 1 février 2011.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. A-PP-005-IRP-AG-001, *Programme de réinstallation intégré des Forces canadiennes (CFIRP) PAA 2009-2015*, Ottawa, 16 septembre 2014.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 080/99 – Politique sur les restrictions imposées (RI)*. Ottawa: ADM (HR-Mil) 056, 141600Z SEP 99.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 083/00 – Améliorations aux indemnités de DT des FC/employés civils au Canada et aux ÉU*, Ottawa : ADM (HR-MIL) 048, 051800 JUL 00.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 019/05 – Changements apportés à la politique de RI*, Ottawa: ADM (HR-Mil) 005, 081234Z FEB 05.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 145/05 – Politique de restriction imposée (RI) – Force de réserve*, Ottawa: ADM (HR-Mil) 064, 131000Z SEP 05.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 124/06 – Mise en œuvre des changements à l'indemnité pour la réinstallation temporaire et l'affectation temporaire*, Ottawa : CMP 058/06, 011529Z AUG 06.

- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 009/07 – Politique sur les indemnités lors d'une réinstallation et d'une affectation temporaire*, Ottawa : CMP 003, 221558Z JAN 07.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 022/11 – Administration de la rémunération et des avantages sociaux*, Ottawa: VCDS 003/11, 012359Z FEB 11.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 032/11 – Administration de la rémunération et des avantages sociaux*, Ottawa: CMP 015/11, 071737Z FEB 11.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 145/12 – Le cadre de la rémunération et des avantages sociaux applicables aux FC*, Ottawa : CMP 063/12, 301435Z JUL 12.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 159/12 – Changements à l'indemnité de frais d'absence du foyer – Transition PAA 12*, Ottawa : CMP 070/12, 302017 AUG 12.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 184/12 – Changements à la politique sur la restriction imposée*, Ottawa : CMP 078/12, 101509Z OCT 12.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 015/13 – Rappel – Changements aux DRAS 208.997 Frais d'absence au foyer (FAF) – Eff 1 Fev 13*, Ottawa : CMP 010/13, 251825 JAN 13.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 074/13 – Messages CANFORGEN annulés*, Ottawa : CMP 034/13, 181342 APR 13.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 034/15 – Clarification au paragraphe 7(D) du CANFORGEN 184/12 CMP 078/12*, Ottawa : CMP 017/15, 231950 FEB 15.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *CANFORGEN 095/16 – Annulation du CANFORGEN 049/16 CMP 032/16*, Ottawa : CMP 045/16, 011842 JUN 16.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *DCBA 3-4 23123 – Modifications apportées aux indemnités des frais d'absence du foyer (FAF)*, Ottawa, 211405Z DEC 00.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *DCBA 3-2 025/02 – Indemnité de déplacement – Fin de semaine (IDFS) et indemnité de transport en congé (ITC)*, Ottawa, 260830Z JUL 02.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *DCBA 3-4 001 – Modification aux frais d'absence du foyer (FAF)*, Ottawa, 170940Z AUG 04.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *DCBA 3-4 002 – Modification à l'allocation des frais d'absence au foyer (FAF)*, Ottawa, 181108Z AUG 04.

- Canada. Ministère de la Défense nationale. *DCBA 3-4 02/03 – Changement aux bénéficiaires de frais d'absence de foyer (FAF) et restriction imposée (RI)*, Ottawa, 261112Z MAR 04.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *DCBA 003/05 – Indemnité de vie chère (IVC) – Restriction imposée (RI)*, Ottawa, 190835Z MAY 05.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *DCBA 005/05 – Indemnité de vie chère (IVC) – Restriction imposée (RI) – Modification du msg*, Ottawa, 261530Z MAY 05.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *DCBA 011 – Indice de vie chère (IVC) – Restriction imposée*, Ottawa, 021629Z JUN 05.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Directives sur la rémunération est les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – Chapitre 208 – Prestations de réinstallation*, Ottawa, 1 janvier 2012.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Directives sur la rémunération est les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – Chapitre 208 – Prestations de réinstallation*, Ottawa, 1 septembre 2012.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Directives sur la rémunération est les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – Chapitre 208 – Prestations de réinstallation*, Ottawa, 1 février 2013.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Directives sur la rémunération est les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – Chapitre 209 – Frais de transport et de voyage*, (sous la publication A-PS-005-000/AG-001), Ottawa, septembre 2001.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Directives sur la rémunération est les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – Chapitre 209 – Frais de transport et de voyage*, Ottawa, modification 2/03, 1 octobre 2002.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Directives sur la rémunération est les avantages sociaux des Forces canadiennes (DRAS) – Chapitre 209 – Frais de transport et de voyage*, Ottawa, 1 septembre 2012.
- Canada. Ministère de la Défense nationale. *Ordonnances administratives des Forces canadiennes (O AFC) 209-28 – Indemnité de déménagement – Déplacement des personnes à charge et (ou) des meubles et des effets personnels*, Ottawa, 13 novembre 1987.
- Canada. Ministère de la Défense nationale et Ministère des Anciens combattants. *Rapport annuel (2000) au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants sur la Qualité de vie dans les Forces canadiennes*, Ottawa, 24 mars 2000.

- Canada. Ministère de la Défense nationale et Ministère des Anciens combattants. *Rapport annuel (2001) au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants sur la Qualité de vie dans les Forces canadiennes*, Ottawa, 30 mars 2001.
- Canada. Ministère de la Défense nationale et Ministère des Anciens combattants. *Rapport annuel (2002) au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants sur la Qualité de vie dans les Forces canadiennes*, Ottawa, 29 mars 2002.
- Chef du Personnel Militaire. *Directive des Forces canadiennes sur les voyages en service temporaire*, Ottawa, version révisée le 1 janvier 2012.
- Chief Military Personnel. *CF Mil Pers Instr XX/17 – Imposed Restriction (IR) DRAFT*, version of 25 April 2017.
- Grandmaison, Larry J. « Your-Say Continuous Attitudes Survey: Presented to International Personnel Assessment Council Conference » (Director General Military Personnel Research and Analysis Power Point presentation), Las Vegas, Nevada: Defence Research and Development Canada, 22-25 July 2012.
- Leigh, T.J. « Imposed Restriction : Panacea or Problem? », travail rédigé dans le cadre du Programme de commandement et d'état-major interarmées, Collège des Forces canadiennes, 2010.
- Ng, Eddy S.W. et Charles W. Gossett. « Career Choice in Canadian Public Service: An Exploration of Fit with the Millennial Generation », extrait de *Public Personnel Management* 42, no 3 (2013), p. 337-358.
- Overton, M.K. « Briefing to Armed Forces Council – Imposed Restriction Policy » (Director General Military Careers Power Point presentation), Ottawa, 14 December 2011.
- Squires, Erinn. *Fall 2015 Your-Say Survey Imposed Restriction Results* (Director General Military Personnel Research and Analysis Scientific Letter DRDC-RDDC- 2016-L139). Ottawa: Defence Research and Development Canada, 4 May 2016.
- Walt, G., and L. Gilson. « Reforming the health sector in developing countries: the central role of policy analysis », *Health Policy Planning* 9, no. 4 (1994): 353-370.

Annexe**Historique et évolution détaillée de la politique de Restriction Imposée (RI) des FAC**

<u>Ser</u>	<u>Sources</u>	<u>Dates</u>	<u>Bénéfices de frais d'absence au foyer (FAF)</u>	<u>Politique</u>	<u>Notes, Contexte</u>
1	O AFC 209-28	1987 13Nov 1987			Défini la RI. Explique que la restriction du déménagement des P,M&E est restreinte jusqu'à ce que le militaire ait obtenu un logement convenable pour sa famille.
2	CANFORGEN 080/99	1999 141600Z SEP99		Les Cmdt Base approuveront les demandes de RI pour un an, et les prolongations par le DGCM. Liste des critères acceptables: 1. ordre familial, 2. ordre scolaire, 3. ordre financier, 4. ordre médical/dentaire, 5. cours, 6. cours avis de mutation, 7. AOL (CRA) moins de 2 ans, 8. mutation à endroit de vie chère, 9. divers - pour l'intérêt de la famille.	Dans son rapport au parlement, le CPDNAC, face aux difficultés éprouvées par les militaires et leurs familles face aux exigences de la réinstallation, recommande une gestion des affectations plus flexible et donner plus de pouvoir de décision aux membres. La RI est déterminée comme étant une option à offrir au membre et les raisons justifiant son utilisation sont très permissives.
3	DCBA 23128	2000 211405Z DEC00	À partir du 1 ^{er} juillet 2000, le taux des FAF pour les militaires demeurant dans les quartiers (logements pour célibataires (LC)) passent de 4,00\$ à 11,50\$ par jour. Ceci n'a pas d'incidence sur ceux en logement commercial. On y indique également que les FAF ne doivent pas être payés lorsque le membre est en congé payé (maladie, annuel, spécial) ou hospitalisé.		Ce message confirme que les nouveaux taux de faux frais émis par le Conseil du Trésor (CT) pour l'ensemble de la Fonction publique, annoncé au CFG 083/00 du 051800Z JUL 00 - Améliorations aux indemnités de DT aux CAN et ÉU, sont applicable aux FAF.

<u>Ser</u>	<u>Sources</u>	<u>Dates</u>	<u>Bénéfices de frais d'absence au foyer (FAF)</u>	<u>Politique</u>	<u>Notes, Contexte</u>
4	DRAS 209.997 (sous l'A-PS-005-000/AG-001)	2001 Sep 2001	<p>1) Quartiers et vivres disponibles: -Quartiers et rations aux frais de l'État -FAF: par mois; 30 x les faux frais au taux quotidien du CT</p> <p>2) Quartiers et vivres non-disponibles: -Remboursement du logement commercial allant jusqu'à 50% de la limite quotidienne selon le CT <u>ou bien</u> -Remboursement du logement non-commercial allant jusqu'au loyer demandé pour un logement de célibataire type VI</p> <p>-FAF: Repas et faux frais: 35% de l'allocation quotidienne de service temporaire du CT -Frais de stationnement</p>	La DRAS énonce également l'autorité d'approbation et les critères qui sont exactement les mêmes que pour le CANFORGEN 080/99 sauf les critères 8. et 9. qui n'y figurent pas.	<p>Les Directives sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS).</p> <p>Un officier ou militaire du rang est admissible aux frais d'absence du foyer pour compenser les dépenses supplémentaires qui découlent du fait que le militaire soit séparé des personnes à sa charge au tarif mensuel déterminé selon la présente directive.</p> <p>S'applique aux membres de la F Rég et F Rés CI C.</p>
5	DRAS 209.997	2002 01 Oct 2002	Seul changement par rapport à la version 2001: Pour le pers en quartiers et rations, le taux de FAF est désormais "déterminé par le CEMD".		Mise-à-jour du Chapitre 209 des DRAS en 2002; impact mineur sur la DRAS 209.997. Bien que les DRAS furent mise-à-jour le 18 Sep 2003 puis le 05 Nov 2007, celles-ci ne modifièrent aucunement la DRAS 209.997.
6	DCBA 3-4 02/03	2004 261112Z MAR 04	L'allocation des FAF en RI cessent lorsque le membre est en congé, réuni avec ses dépendants, hospitalisé, en service temporaire (ST) ou en interruption obligatoire de recevoir une rente annuelle.		Ceci sera effectif le 1 avril 2004. Rappel également que les MFSI 10.2.13 a cessé tous les FAF pour les mutations à l'extérieur du Canada et pour les affectations temporaires. - applicable depuis le 23 juillet 2003.
7	DCBA 3-4 002	2004 181108Z AUG 04	Supprime la condition de cessation de FAF lors de congés tel que mentionné précédemment.		Modification mineurs des messages DCBA 3-4 02/03 et DCBA 3-4 001 170940Z AUG 04 seulement.
8	CANFORGEN 019/05	2005 081234Z FEB05		La durée de la RI peut être déterminée à l'avance (au lieu d'être de un an renouvelable). Les critères demeurent les mêmes. Le gestionnaire de carrière est l'autorité pour F Rég, et DRASA pour la F	L'expérience acquise suite à l'application de la politique de RI depuis 1999 indique qu'elle a fourni aux militaires aussi bien qu'aux FC un outil utile pour gérer les affectations individuelles. Ce CFG ne fait qu'apporter des

<u>Ser</u>	<u>Sources</u>	<u>Dates</u>	<u>Bénéfices de frais d'absence au foyer (FAF)</u>	<u>Politique</u>	<u>Notes, Contexte</u>
				Rés.	chgt mineurs à la politique.
9	CANFORGEN 145/05	2005 131000Z SEP05		Les pers F Rés CI B ou C sont éligibles à la RI, qui a pour but d'être temporaire et selon les situations de famille, d'études, de finances ou de soins médicaux/dentaires. Elle est basée sur une comparaison de coûts, n'excédant pas les coûts de la relocalisation. FAF assumés par l'unité d'embauche. Autorité est DRASA.	Fourni les instructions pour l'application de la RI pour les militaires de la F Rés.
10	CANFORGEN 124/06	2006 011529Z AUG06	1) Vivres et logements sur la base: FA "low rate": 75% de l'allocation de faux frais du CT. 2) Logement commercial: FA "high rate": 65% de l'indemnité d'un dîner (souper) du CT. FA payés en jour actuel et non sur une base de 30 jours par mois. Nouvelle réduction automatique de 2 jrs/mois pour congés, et les autres déductions (ST, hopit) demeurent en vigueur.		Remplacement de la politique de FAF à partir du 1 JUIL 06 par une politique de Réinstallation temporaire (RT). Présentée comme une augmentation de la composante financière pour les repas et faux frais, référé ici comme frais d'absence (FA). De plus, cette référence indique que les membres de la F Rég et F Rés CI B et C affectés temporairement au Canada pour moins de 1 an ont droit aux indemnités de ST de l'IFCVST. Annonce la mise en place d'un aide-mémoire à DRASA. Annonce l'annulation de la DRAS 209.997.
11	CANFORGEN 009/07	2007 221558Z JAN07			Ajustement du CFG 124/06. La DRAS 209.997 ne sera pas annulée mais mise à jour pour refléter le contenu du CFG 124/06. Rétère que l'aide-mémoire sera utilisé comme politique.

<u>Ser</u>	<u>Sources</u>	<u>Dates</u>	<u>Bénéfices de frais d'absence au foyer (FAF)</u>	<u>Politique</u>	<u>Notes, Contexte</u>
12	CF IRP Directive APS 2009 (sous A-PP- 005-IRP-AG- 001)	2011	Remboursement du branchement de téléphone, câble, internet. Pour le pers qui n'est pas en quartiers, le remboursement du logement peut excéder la DRAS 209.997 pour aller jusqu'à un maximum identifié par location géographique en annexe. Pour les P Rés CI B en quartiers, les FAF est de 75% du taux de faux frais du CT. Compensation pour la résiliation de bail et location de mobilier.		Le chapitre 15 du IRP décrit les indemnités de frais d'absence au foyer complétant la DRAS 209.997, mais n'est pas administré par le programme de IRP mais par les bases de soutien. Bien qu'il soit publié sous la directive IRP 2009, il entre en vigueur le 1 Fév 2011. Ce chapitre a été créé afin de pallier la différence de ce qui existait entre l'Aide-Mémoire de DRASA et la DRAS 209.997 en attendant la refonte de cette dernière.
13	CANFORGEN 032/11	2011 071737Z FEB11	Le remboursement des frais de branchement, résiliation de bail, location de mobilier est arrêté (les ajouts du IRP). Les taux de remboursement du loyer commercial et non-commercial peut aussi être affecté.	Les membres de la P Rés CI B ne sont plus admissibles aux FAF. L'autorité pour accorder la RI retourne au Cmdt Base, non GC.	Un examen a révélé que les FC ont dévié des compensations approuvées par le CT. Les membres en affectation temporaire ne sont plus considérés comme étant en ST. Annule les CFG 019/05, 145/05 et 124/06.

<u>Ser</u>	<u>Sources</u>	<u>Dates</u>	<u>Bénéfices de frais d'absence au foyer (FAF)</u>	<u>Politique</u>	<u>Notes, Contexte</u>
14	DRAS 208.997 (Chapitre 208)	2012 01Jan20 12	<p>1) Quartiers et vivres disponibles: -Quartiers et rations aux frais de l'État -FAF: 75% des faux frais au taux quotidien du Conseil du Trésor (CT)</p> <p>2) Quartiers et vivres non-disponibles: -Remboursement du logement privé allant jusqu'au loyer demandé pour un logement de célibataire type H1 coté "très bon" <u>ou bien</u> -Remb. frais d'un logement non-commercial ou familial et location de meuble, ou d'un logement commercial, dans tout cas pour un maximum selon le tableau ajouté. -FAF: Repas et faux frais: 65% de l'indemnité quotidienne d'un souper du CT</p> <p>Autres: -Frais de stationnement, max 100\$ -Frais de branchement tél/internet/ câble (pas applicable au logement commercial) -Indemnités pour quitter le logement</p>	La DRAS clarifie et ajoute des conditions pour avoir droit à l'indemnité de FAF (pas de outcan, impact sur le personnel réserviste rentier, congé parental, ancien conjoint, occupation de la résidence principale etc).	<p>La DRAS 208.997, sous le chapitre 208 (relocation) est créée et remplace la DRAS 209.997.</p> <p>Les changements par rapport à la version de 2002 sont importants et reflètent en majeure partie les CFG émis entre-temps.</p>
15	CANFORGEN 145/12	2012 301435Z JUL12	<p>À compter du 1er septembre 2012, les indemnités suivantes prendront fin pour les militaires de la F Rég et F Rés CI C:</p> <p>Pour les FAF, les indemnités de faux frais et les montants de repas, y compris les vivres aux frais de l'état. Pour les F Rés CI B: tous les FAF (déjà mentionné dans le CFG précédent).</p>		Comme le reste des ministères fédéraux, les FC ont entrepris des efforts en appui au but du GduC en vue de renouer avec l'équilibre budgétaire. Certaines indemnités environnementales et pour les mil malades et blessés ont été ajoutées depuis 1999, faisant que le prgm de rémunérations et avantages sociaux est de renommée. Les FC doivent équilibrer les quatre piliers (personnel, équipement, disponibilité op, infrastructure). Ce CFG énonce aussi d'autres changements apportés à la Politique de réinstallation sans lien avec la RI.

<u>Ser</u>	<u>Sources</u>	<u>Dates</u>	<u>Bénéfices de frais d'absence au foyer (FAF)</u>	<u>Politique</u>	<u>Notes, Contexte</u>
16	CANFORGEN 159/12	2012 302017Z AUG12	Ce CFG modifie la date d'entrée en vigueur du CFG 145/12 passant du 1 Sep 2012 au 1 Fév 2013.		Étant donné le cours préavis du CFG 145/12, ce report permet aux militaires de réévaluer leur situation et s'ajuster. De plus, une stratégie d'atténuation a été mise en place valide jusqu'au 1 Fév 2013 pour les affectations de courte durée.
17	CANFORGEN 184/12	2012 101509Z OCT12		Le statut de RI peut être accordé pour un maximum de (quatre) 4 années consécutives, après quoi le membre doit habiter avec sa famille pour un an avant de redevenir éligible. Le gestionnaire de carrières redevient l'autorité approbatrice. Bien qu'ils ressemblent aux précédents, les facteurs de considération pour l'acceptation ou refus sont modifiés et portent un peu plus sur l'intérêt des FC.	On indique qu'il est dans l'intérêt des FC que les militaires et leur famille soient réunis et capables de se soutenir mutuellement au lieu de service du militaire. On met en emphase sur l'aspect temporaire qui devrait être la RI. L'entrée en vigueur est le 15 Oct 2012.
18	CANFORGEN 015/13	2013 251825Z JAN13			Ce CFG se veut un simple rappel des CFG 045/12 et CFG 159/12 qui entrent en vigueur le 1 Fév 2013.
19	DRAS 208.997 (Chapitre 208)	2013 01Feb20 13	Les FAF ont été amputés des vivres et du 75% des faux frais pour le logement dans les quartiers et du 65% du souper pour les logements hors bases. Les FAF ne sont plus applicables aux réservistes CI B.		La DRAS 208.997 est révisée et reflète les changements indiqués dans les CFG émis précédemment. Cette DRAS est toujours en vigueur.
20	CANFORGEN 074/13	2013 181342Z APR13			Ce CFG générique annule plusieurs CFG antérieurs, dont les CFG 009/07 et CFG 032/11.
21	CANFORGEN 034/15	2015 231950Z FEB13		Les membres affectés à un nouveau lieu géographique après la réinscription ou un transfert à la F Rég ne sont pas admissibles à une RI.	Ce CFG apporte simplement une précision au para 7(D) du CFG 184/12.
22	CANFORGEN 096/16	2016 011842Z JUN16		La durée maximale de la RI passe de 4 à 5 années consécutives.	L'annonce de l'extension de la durée maximale en RI avait été faite par le CFG 049/16 émis le 141829Z APR16, mais des erreurs s'y étaient glissées. Ce CFG annule le CFG 049/16.