



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee



**RAPPORT
ANNUEL
2017**

*UNE TRANSITION
RÉUSSIE*

Canada

Les photos des Forces armées canadiennes proviennent du site
Caméra de combat du ministère de la Défense nationale :
www.combatcamera.forces.gc.ca

Comité externe d'examen des griefs militaires
Cat. No. DG1-1
ISSN 2368-9994

UNE TRANSITION RÉUSSIE



The cover features a large, light blue diagonal band running from the top-left to the bottom-right. The background is composed of several geometric sections: a dark blue triangle at the top-left, a dark blue triangle at the top-right, a dark blue triangle at the bottom-left, and a dark blue triangle at the bottom-right. These dark blue sections are filled with a repeating pattern of small, interlocking circles. The central light blue band is solid. The title 'RAPPORT ANNUEL 2017' is centered within the dark blue triangle at the bottom-left.

**RAPPORT
ANNUEL
2017**





Le 26 février 2018

L'honorable Harjit Sajjan
Ministre de la Défense nationale

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

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous sou mets le rapport d'activités du Comité externe d'examen des griefs militaires pour l'année 2017 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.



Caroline Maynard
La présidente et première dirigeante par intérim

ACRONYMES

Liste des termes administratifs, titres, organisations, lois, règlements, politiques et programmes les plus utilisés dans ce rapport.

AE	Avertissement écrit
ADI	Autorité de dernière instance
AI	Autorité initiale
AM et EP	Articles ménagers et effets personnels
CANAIRGEN	Message général de la Force aérienne
CANFORGEN	Message général des Forces canadiennes
CEMD	Chef d'état-major de la défense
CERM	Contraintes à l'emploi pour raisons médicales
COMPERSMIL	Commandement du personnel militaire
C et R	Conclusions et recommandations
CPM	Chef du personnel militaire
DACM	Directeur – Administration des carrières militaires
DFCVST	Directive des Forces canadiennes sur les voyages en service temporaire
DGAGFC	Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes
DGRAS	Directeur général – Rémunération et avantages sociaux
DGSB	Directeur – Gestion du soutien aux blessés
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la Défense
D Pol San	Directeur – Politique de santé
DRAS	Directives sur la rémunération et les avantages sociaux
DRASA	Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration)
DRCAC	Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles
DST	Description des spécifications de travail
EA	Examen administratif
ED Int	Engagement de durée intermédiaire
FAC	Forces armées canadiennes
F rég	Force régulière
GRPI	Garantie de remboursement de pertes immobilières
IDVC	Indemnité différentielle de vie chère
Instr Pers Mil	Instruction de personnel militaire
LC	Logements pour célibataires
LDN	Loi sur la défense nationale
LF	Logements familiaux
LPRFC	Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes
MG&S	Mise en garde et surveillance
O AFC	Ordonnances administratives des Forces canadiennes
ORFC	Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes
PIOSR	Programme d'intégration des officiers sortis du rang
PMG	Première mise en garde
P Rés	Première réserve
PRIFC	Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes
V et L	Vivres et logement
VRD	Voyage de recherche d'un domicile
ZSS	Zone de service spécial

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	
ET PREMIÈRE DIRIGEANTE	2
À PROPOS DU COMITÉ	4
LE CONTEXTE DES GRIEFS	5
LA STRUCTURE DU COMITÉ	5
LE PROCESSUS DES GRIEFS	6
QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE COMITÉ REÇOIT UN GRIEF?	7
POINT DE MIRE	8
DEMANDES DE COMPENSATION FINANCIÈRE ET RECOUVREMENT DES TROP-PAYÉS	9
RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE	12
STATISTIQUES DU PROGRAMME.....	22
UN EXAMEN EN TEMPS OPPORTUN	22
UN EXAMEN INDÉPENDANT	23
RÉSULTATS CLÉS	24
LA CHARGE DE TRAVAIL ANNUELLE	25
SOMMAIRES DE CAS.....	28
ANNEXES	40
MODÈLE LOGIQUE	40
TABLEAU FINANCIER	41
MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ	42
CONTACTEZ-NOUS	44



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET PREMIÈRE DIRIGEANTE

Je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel de 2017 du Comité externe d'examen des griefs militaires (CEEGM ou le Comité) dans le cadre de mon mandat intérimaire à titre de présidente et première dirigeante.

En 2017, le Comité a réussi un tour de force. À la suite du départ de la plupart des membres du Comité, y compris son président et premier dirigeant durant les huit dernières années, le Comité s'est retrouvé au mois de juin avec un seul membre (la soussignée) pour formuler des conclusions et recommandations (C et R). Les directions générales des opérations et des services internes ont alors joint leurs efforts pour faire face à deux priorités découlant de cette situation : s'assurer que la prestation du programme se poursuit sans interruption, selon nos normes de qualité et d'efficacité, et préparer l'arrivée des nouveaux membres du Comité, y compris une nouvelle personne pour occuper le poste de président et premier dirigeant. Je suis ravie de pouvoir annoncer que le

Comité, grâce à son équipe de direction et à son personnel, a réussi à effectuer la transition nécessaire et que l'année s'est bien terminée avec l'annonce, en décembre, de la nomination de nouveaux membres du Comité.

Le présent rapport contient des sommaires détaillés des C et R rendues par le Comité en 2017 de même que des recommandations sur des questions d'ordre systémique jugées d'intérêt. Dans la partie *Point de mire*, le rapport discute d'un problème récurrent : le fait que dans le cadre du système de règlement des griefs, le chef d'état-major de la Défense (CEMD) n'a pas le pouvoir d'offrir un dédommagement pécuniaire à un plaignant ou à une plaignante en cas d'erreurs ayant causé des pertes financières. Il y a six ans, le CEMD a obtenu le pouvoir délégué de consentir des paiements à titre gracieux, mais ce pouvoir demeure limité, et une analyse de dossiers examinés depuis montre que le CEMD n'est toujours pas capable d'accorder les mesures de réparation

L'équipe de direction et le personnel du Comité ont réussi à surmonter les difficultés inhérentes à une année de transition et à assurer la prestation du programme sans interruption.

demandées dans le cadre du système de règlement des griefs.

Enfin, le rapport présente des statistiques intéressantes sur le Programme d'examen indépendant des griefs militaires du Comité.



Pour l'équipe des services internes, l'année 2017 s'est déroulée sous le signe de la transformation. D'abord, cette équipe a dû élaborer un nouveau modèle logique pour le programme d'examen des griefs, puis elle a mis en œuvre la *Politique sur les résultats* (une nouvelle politique applicable à l'ensemble de l'administration fédérale) qui prévoit des exigences à respecter en matière de gestion, notamment en ce qui concerne la responsabilisation et le rendement. Pour mettre en place ces changements, l'équipe des services internes a adopté une approche qui mettait fin à l'isolement des divers groupes administratifs et faisait place à des processus adaptables et efficaces. Par exemple, le Comité a mis en place une nouvelle structure organisationnelle qui a entraîné la révision de la description des tâches de tous les postes. Durant un projet d'aménagement visant à réduire la superficie des locaux et à instaurer un milieu de travail 2.0, le Comité a profité de l'occasion pour acquérir de nouveaux serveurs plus modernes. L'initiative visant à créer un milieu de travail sans papier a également progressé : l'utilisation de tablettes électroniques lors des réunions ainsi que le recours à la signature électronique sont devenus plus fréquents. Durant cette période de changements et de risques que l'organisation a vécue, l'équipe des services internes a fourni un soutien essentiel qui a permis au Comité de maintenir les activités de son

programme sans que la qualité de ses services et sa crédibilité en souffrent, à mon avis.

Enfin, en 2017, le Comité s'est préparé à la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des dossiers qui deviendra opérationnel dans les prochains mois. Ce système est nécessaire pour continuer à améliorer le programme en termes de rapidité, d'efficacité et de précision.



L'année à venir représentera un nouveau départ pour le Comité. Il accueillera la nouvelle personne qui occupera le poste de président et premier dirigeant et il continuera à fournir son soutien aux autres membres du Comité nommés récemment. Le Comité est déterminé à faire en sorte que l'année à venir soit enrichissante, en permettant aux nouveaux membres du Comité de partager leurs perspectives tout en bénéficiant de l'expérience et du savoir organisationnel des équipes responsables de l'examen des griefs.

J'ai eu l'honneur de servir comme présidente et première dirigeante intérimaire pendant toute l'année couverte par ce rapport. Ce fut une expérience exceptionnelle grâce aux employé(e)s dévoué(e)s et compétent(e)s du Comité. Sans notre personnel, nous n'aurions pas pu atteindre les résultats que vous trouverez dans les pages de ce rapport.

Caroline Maynard

En cette période de changements et de risques, l'équipe des services corporatifs a fourni un soutien essentiel qui a permis au Comité de maintenir les activités de son programme sans que la qualité des services diminue.

À PROPOS DU COMITÉ

MISSION

Le Comité externe d'examen de griefs militaires assure l'examen indépendant et externe des griefs militaires. Grâce à cet examen, le Comité renforce la confiance dans le processus des griefs des Forces armées canadiennes et en accroît l'équité.

MANDAT

Le Comité externe d'examen de griefs militaires est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief.

LE CONTEXTE DES GRIEFS

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces armées canadiennes (FAC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FAC.

Depuis qu'il a entamé ses opérations en 2000, le Comité représente la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FAC.

Conformément à la LDN et à l'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité examine tous les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le CEMD. À la suite de cet examen, le Comité présente ses C et R au CEMD et en envoie simultanément une copie au (à la) plaignant(e). C'est toutefois au CEMD ou à son/sa délégué(e) qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les C et R du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit. Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Les types¹ de griefs qui doivent être obligatoirement renvoyés devant le Comité incluent les griefs ayant trait à des mesures administratives émanant de suppressions ou déductions de solde et d'indemnités, d'un retour à un grade inférieur ou d'une libération des FAC; à l'application et à

l'interprétation de certaines politiques des FAC incluant les conflits d'intérêts, le harcèlement ou la conduite raciste; à la solde, aux indemnités et à d'autres prestations financières; ainsi qu'au droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD doit également renvoyer devant le Comité les griefs qui ont trait à une de ses décisions ou à un de ses actes à l'égard d'un officier ou d'un militaire du rang. Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité.

LA STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil². Les membres du Comité, individuellement ou en groupe, examinent les griefs qui leur ont été assignés et émettent des conclusions et recommandations.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein et au moins deux vice-présidents. Il peut aussi nommer d'autres membres, selon les besoins du Comité. Les membres du Comité sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement.

Les agents de griefs, les chefs d'équipes et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services internes du Comité sont, quant à eux, responsables de l'administration, de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

« *Le personnel du CEEGM était toujours très courtois et accommodant ... ce qui est très apprécié. Durant toute cette épreuve que j'ai traversée, aucune autre organisation ... ne m'a traité avec le moindre respect ou dignité à l'exception du CEEGM. Pour cela, je lui suis éternellement reconnaissant.* »

Un plaignant répondant à une question de sondage sur l'examen de son grief par le Comité

¹ L'article 7.21 des ORFC définit les types de griefs ayant atteint le palier de l'autorité de dernière instance qui doivent être renvoyés au Comité pour examen.

² www.appointments-nominations.ca

LE PROCESSUS DES GRIEFS

Le processus de règlement des griefs des FAC comprend deux paliers et commence avec le commandant du plaignant ou de la plaignante.

PALIER I : EXAMEN PAR L'AUTORITÉ INITIALE (AI)

Étape 1 : Le plaignant, ou la plaignante, présente le grief par écrit à son commandant.

Étape 2 : Le commandant agit à titre d'AI s'il peut accorder le redressement demandé, sinon, il doit faire parvenir le grief à l'officier supérieur chargé de décider des questions faisant l'objet du grief. Cependant, si le grief se rapporte à une décision, un acte ou une omission de l'AI, le grief est transmis directement à l'officier qui lui est supérieur et qui peut agir à titre d'AI.

Étape 3 : Si la décision rendue par l'AI est satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante, le processus de règlement du grief prend fin.

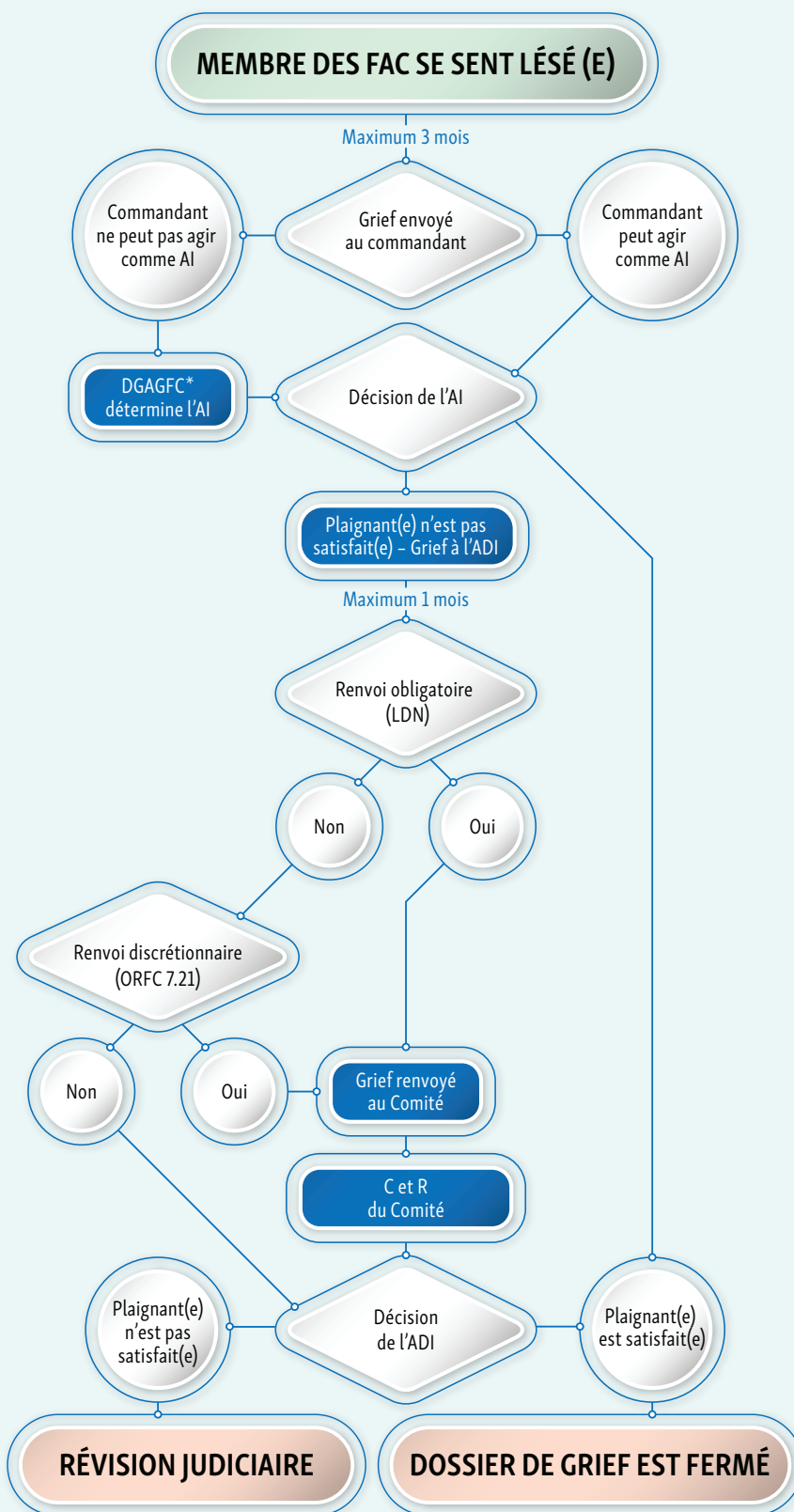
PALIER II : EXAMEN PAR L'AUTORITÉ DE DERNIÈRE INSTANCE (ADI)

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI ont le droit de demander que leur grief soit examiné par l'ADI, qui est le CEMD ou son (sa) délégué(e).

Étape 1 : Le plaignant, ou la plaignante, peut demander le renvoi de son grief au CEMD pour étude et décision.

Étape 2 : Selon l'objet du grief, le CEMD peut être obligé, ou peut décider, de transmettre le grief au Comité. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue une analyse et présente ses C et R simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. L'ADI rend ensuite la décision finale concernant le grief.

ORGANIGRAMME DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS



* Le directeur général - Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) est l'organisme des FAC responsable de l'administration du système de règlement des griefs. Il détient actuellement, par délégation, un pouvoir décisionnel en matière de délais et de renvois discrétionnaires au Comité. Le DGAGFC fournit également du personnel de soutien à l'ADI.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE COMITÉ REÇOIT UN GRIEF?

Le processus d'examen des griefs au Comité comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et la formulation des C et R.

1

LA RÉCEPTION DU GRIEF

À la réception d'un grief, le Comité communique avec le plaignant, ou la plaignante, et l'invite à soumettre des observations ou documents supplémentaires relatifs à son grief.

2

L'EXAMEN DU GRIEF

Le membre du Comité chargé du dossier convoque une conférence de cas au cours de laquelle le grief est examiné et les questions qui s'y rapportent sont passées en revue. Le membre du Comité est aidé d'un(e) chef d'équipe d'un(e) agent(e) de grief et d'un(e) conseiller(ère) juridique. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus et ajoutés au dossier.

3

LES CONCLUSIONS ET LES RECOMMANDATIONS

Le membre du Comité formule les C et R et les communique simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du grief. Le plaignant, ou la plaignante, reçoit une décision directement de l'ADI, c'est-à-dire du CEMD ou de son (sa) délégué(e).

RECONNAISSANCE

Le 8 décembre 2017, l'ancien président et premier dirigeant, M. Bruno Hamel, s'est vu décerner le Médaillon des Forces canadiennes pour service distingué. Le CEMD, le Général Jonathan H. Vance, a remis le prix à M. Hamel en reconnaissance de sa contribution au processus de règlement des griefs des FAC et de ses efforts constants pour améliorer le processus en soutien aux membres des FAC. Le Médaillon est décerné par le CEMD au nom des FAC pour reconnaître les services distingués ou exceptionnels rendus par des personnes qui ne sont pas des militaires en service ou par des groupes civils. M. Hamel a dirigé le Comité pendant huit ans, de mars 2009 à janvier 2017. Officier à la retraite des FAC, il a travaillé pendant plusieurs années à la résolution des plaintes militaires, au Bureau de l'Ombudsman du ministère de la Défense nationale et des FAC, ainsi qu'au sein de l'équipe du DGAGFC.



POINT DE MIRE

Dans la présente partie, le Comité discute de certaines questions jugées intéressantes pour les principales parties concernées par le processus des griefs, ou qui continuent à être préoccupantes. Cette année, nous examinons une question récurrente : le CEMD n'est toujours pas en mesure d'accorder des compensations financières, dans le cadre du système de règlement des griefs militaires, afin de corriger des erreurs ayant entraîné des pertes financières pour les plaignants et les plaignantes.

DEMANDES DE COMPENSATION FINANCIÈRE ET RECOUVREMENT DES TROP-PAYÉS

Dans les rapports annuels du Comité de 2006 et de 2012, il a été question d'un problème qui persiste encore aujourd'hui : l'incapacité du CEMD de remédier, dans le cadre du processus des griefs, aux réclamations financières des militaires lorsqu'il y a eu une erreur menant à un trop-payé ou à des dommages pécuniaires. En effet, bien que le CEMD se soit vu octroyer le pouvoir d'accorder des paiements à titre gracieux ne dépassant pas 100 000 \$, en juin 2012, ce pouvoir est très restreint et n'offre pas les mesures de réparation escomptées dans le cadre du processus des griefs.

Le Comité a encore reçu en 2017 bon nombre de griefs reliés à des demandes de compensation financière, de dommages ou de remboursement d'un montant réclamé par les FAC, à la suite de paiements ou de promesses de paiements faits par erreur. Une analyse des décisions de l'ADI concernant ces griefs montrent que ces décisions étaient incohérentes ou insuffisantes, voire inexistantes.

CONTEXTE

L'examen des décisions rendues dans les griefs concernant des demandes de compensation financière démontre que le CEMD a peu recours à son pouvoir d'accorder des paiements à titre gracieux. Cela a été observé même dans les cas où des plaignant(e)s avaient allégué avoir subi des pertes financières à la suite d'erreurs commises et admises par les FAC, et malgré que la Cour Fédérale ait conclu que le CEMD avait l'obligation de se prononcer sur ces demandes soulevées dans les griefs (*Lafrenière c Canada*

(*Autorité des griefs des Forces canadiennes*), 2016 CF 767). De l'avis du Comité, les conditions fixées par le Conseil du Trésor pour l'exercice du pouvoir d'accorder un paiement à titre gracieux limitent la marge dont le CEMD dispose pour compenser les plaignant(e)s. Par exemple, le pouvoir d'accorder un tel paiement est assujéti à l'autodétermination par les FAC de leur possible responsabilité civile. En effet, un paiement à titre gracieux ne peut être octroyé dans les cas où les représentants légaux des FAC sont d'avis que la responsabilité civile de la Couronne peut être engagée. Malheureusement, cette question demeure du ressort des tribunaux civils (*Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, L.R.C. (1985), ch. C-50, articles 3, 8 et 21), et la jurisprudence probante établissant des critères précis en matière de responsabilité civile extracontractuelle des FAC envers leurs membres est pratiquement inexistante.

Le Comité a également noté que le pouvoir du CEMD concernant le paiement à titre gracieux n'est pas exercé de manière cohérente. En effet, certaines demandes de compensation financière semblent bénéficier d'une application libérale des conditions du Conseil du Trésor, parfois sans justification, alors que d'autres demandes, de même nature, sont rejetées en raison de ce qui semble être une application plus stricte de ces mêmes conditions. D'autres demandes de compensation financière sont parfois réglées par le directeur – Réclamations et contentieux des Affaires civiles (DRCAC), qui n'est pas sous l'autorité du CEMD, dans le cadre d'une procédure externe au processus des griefs. Dans certaines décisions, le CEMD se contente de mentionner qu'un règlement est intervenu dans le dossier du grief, sans

Bien que le CEMD ait reçu le pouvoir d'accorder des paiements à titre gracieux il y a six ans, son pouvoir dans ce domaine demeure limité et l'analyse des cas qui ont été examinés depuis montre que le CEMD n'est toujours pas capable de fournir des mesures de réparation dans le cadre du processus des griefs.

expliquer les motifs de ce règlement ni ses modalités. Enfin, dans la majorité des cas, les demandes de compensation financière sont rejetées, le CEMD déclarant ne pas avoir l'autorité de faire suivre ces demandes pour être examinées et considérées par le DRCAC, parce que cela correspondrait à admettre la responsabilité de la Couronne.

EXEMPLES DE CAS

Parmi les décisions reçues en 2017, le Comité retient celle où un paiement à titre gracieux demandé par un plaignant a été rejeté par le CEMD au motif que ce plaignant n'avait pas été lésé par le bris d'équité procédurale et la divulgation d'informations non autorisée (2011-001/088). Le CEMD a ajouté qu'il ne possédait pas l'autorité d'accepter la responsabilité civile ou d'évaluer les dommages-intérêts au nom de la Couronne. Dans un autre cas où le plaignant demandait l'octroi de dommages, le CEMD a examiné la question de la responsabilité civile des FAC, concluant que la situation ne satisfaisait pas à l'un des critères essentiels, soit la négligence, et que l'erreur n'avait pas été commise de mauvaise foi. Le CEMD a cependant invité

le plaignant à soumettre une nouvelle demande de compensation financière au DRCAC (2014-079). Ainsi, dans le premier cas, le CEMD s'est limité à mentionner qu'il n'avait pas l'autorité d'accorder des dommages ou de les établir, alors que dans le second cas il a procédé à l'analyse du bienfondé de la demande avant de mentionner au plaignant qu'il pouvait soumettre sa demande au DRCAC et tenter de négocier un règlement à travers ce processus, lequel processus, rappelons-le, est externe au système des griefs (*Pearson c Canada*, 2016 CF 679).

CONCLUSION

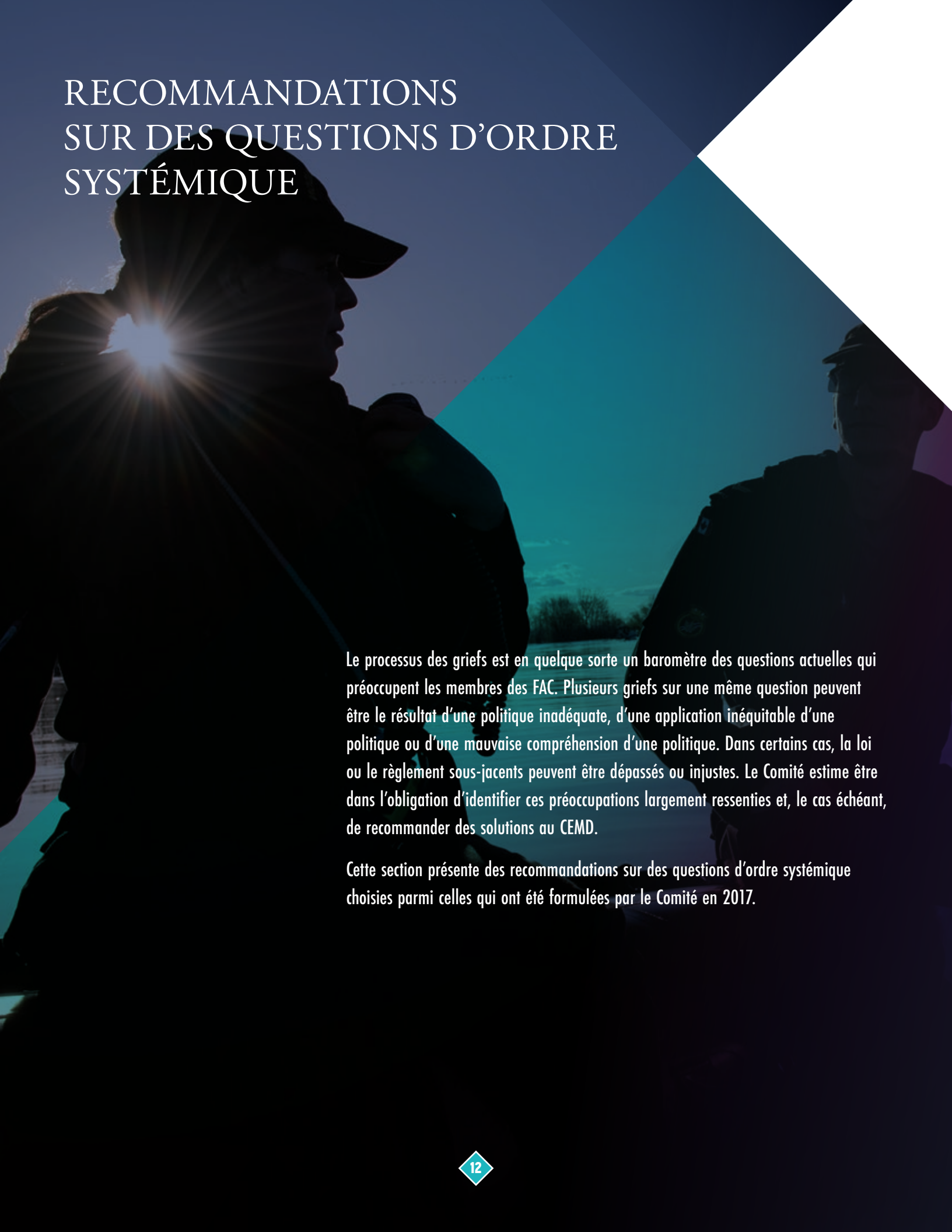
Le Comité reconnaît qu'il est difficile pour les FAC ou le CEMD de déterminer unilatéralement la question de la responsabilité civile de la Couronne. Cela étant dit, les griefs soulevant des demandes de compensation financière contiennent parfois des allégations de dommages et de recouvrement de trop-payés pouvant atteindre plusieurs dizaines de milliers de dollars. Il est regrettable de constater qu'en dépit du pouvoir d'accorder des paiements à titre gracieux, le CEMD ne bénéficie que de très peu de discrétion pour compenser les militaires affectés par des erreurs commises par les FAC, alors même que ces erreurs sont admises et/ou démontrées. Malgré les nombreuses recommandations à ce sujet, depuis la publication du rapport Lamer¹ en 2003, force est de constater que le CEMD ne détient pas un véritable pouvoir pour régler ces réclamations et que le

processus des griefs ne permet toujours pas de compenser les membres des FAC qui ont subi un préjudice à la suite de pertes pécuniaires considérables.

¹ Le rapport Lamer ou « Premier examen indépendant par le très honorable Antonio Lamer des dispositions et de l'application du projet de loi C-25, *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence, conformément à l'article 96 des Lois du Canada (1998)* ». Dans ce rapport, présenté en septembre 2003, feu le juge en chef Lamer a émis plusieurs recommandations pour l'amélioration du processus des griefs dont certaines n'ont toujours pas été mises en œuvre.

Il est regrettable de constater qu'en dépit du pouvoir d'accorder des paiements à titre gracieux, le CEMD ne bénéficie que de très peu de discrétion pour compenser les militaires affectés par des erreurs commises par les FAC, même lorsque ces erreurs ont été admises et/ou démontrées.





RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE

Le processus des griefs est en quelque sorte un baromètre des questions actuelles qui préoccupent les membres des FAC. Plusieurs griefs sur une même question peuvent être le résultat d'une politique inadéquate, d'une application inéquitable d'une politique ou d'une mauvaise compréhension d'une politique. Dans certains cas, la loi ou le règlement sous-jacents peuvent être dépassés ou injustes. Le Comité estime être dans l'obligation d'identifier ces préoccupations largement ressenties et, le cas échéant, de recommander des solutions au CEMD.

Cette section présente des recommandations sur des questions d'ordre systémique choisies parmi celles qui ont été formulées par le Comité en 2017.

POLITIQUE DÉSUÈTE SUR LA PROMOTION DES MÉDECINS MILITAIRES

CAS 2016-164

QUESTION

L'Ordonnance administrative des Forces canadiennes (O AFC) 11-6 a longtemps été la principale politique concernant la promotion des médecins militaires. Toutefois, il est clair que cette O AFC ne correspond plus à la façon dont les médecins militaires sont formés et obtiennent leur permis d'exercer.

Des directives plus récentes relatives à la promotion des médecins militaires se trouvent dans la version du 15 juin 2009 du Manuel de la structure des groupes professionnels militaires des Forces canadiennes, volume 2, partie 1 intitulée « Descriptions des spécifications de travail (DST) de l'officier ». Cette politique est utilisée à juste titre pour encadrer les promotions des médecins militaires et contient plus d'exigences précises que l'O AFC susmentionnée.

Même si diverses autorités des FAC utilisent les dispositions sur les DST, l'O AFC 11-6, qui est désuète, continue d'être citée comme étant la politique applicable en matière de promotion. Cela crée de la confusion au sein de la profession. Par exemple, dans le présent grief, le conseiller pour la profession de médecin militaire était du même avis que le plaignant à savoir que c'était l'O AFC 11-6 qui avait préséance sur les dispositions relatives aux DST. Cette confusion est vraiment problématique pour la profession et devrait cesser.

RECOMMANDATION(S)

Le Comité a recommandé que le CEMD clarifie la situation en publiant un [Message général des Forces canadiennes] CANFORGEN qui confirmerait que ce sont les dispositions des DST, et non l'O AFC 11-6, qui s'appliquent en matière de promotion des médecins militaires.

DOTATION DANS LES ORGANISATIONS DE CADETS

CAS 2016-183 et 2016-195

QUESTION

Le Comité a reçu plusieurs dossiers relatifs à la dotation en personnel au sein du Groupe de soutien national aux Cadets et aux Rangers juniors canadiens (Gp S Nat CRJC, connu précédemment sous le nom de Directeur des cadets), une organisation qui fait partie de la Réserve. Dans tous ces dossiers, le Comité a conclu que le Gp S Nat CRJC n'avait pas respecté les pratiques d'embauche établies dans l'Instruction du personnel militaire des Forces canadiennes 20/04 (Instr Pers Mil FC 20/04), laquelle constitue la politique applicable en matière d'embauche dans la Réserve.

En 2010, au moment de rendre une décision concernant un grief portant sur cette même question, l'ADI a informé expressément le Gp S Nat CRJC que la pratique d'embauche contestée violait la politique des FAC en la matière. Le Gp S Nat CRJC a reconnu l'existence de la décision de l'ADI, mais a continué à appliquer la pratique contestée. Quelques années plus tard, le commandant du Gp S Nat CRJC a réitéré cette même pratique défaillante dans sa directive de mise en œuvre des ressources humaines du 7 décembre 2015.

Le commandant du Gp S Nat CRJC a expliqué que des modifications de l'Instr Pers Mil FC 20/04 pourraient aider à régler le problème. Toutefois, de telles modifications n'ont jamais eu lieu.

Le Comité a reconnu qu'il était nécessaire que les FAC entreprennent une révision de l'Instr Pers Mil FC 20/04 pour établir si les demandes du Gp S Nat CRJC étaient justifiées. Par contre, le Comité ne pouvait pas encourager le fait que le Gp S Nat CRJC continue d'avoir recours à une pratique qui ne respecte pas la politique applicable, soit l'Instr Pers Mil FC 20/04.

RECOMMANDATION(S)

Le Comité a recommandé que le CEMD :

- ordonne un examen des processus d'embauche du Gp S Nat CRJC (occasions d'emploi dans la Réserve ou dotations axées sur les compétences) menés depuis la réorganisation de 2015-2016 pour s'assurer qu'ils ont respecté l'Instr Pers Mil FC 20/04. Ceux qui ne s'y conforment pas devront être repris en suivant la bonne politique;
- ordonne un examen des besoins spécifiques énoncés par le commandant du Gp S Nat CRJC en matière d'embauche afin d'établir si ces besoins justifient des modifications à l'Instr Pers Mil FC 20/04 et, dans l'affirmative, de décider que seraient ces modifications;
- ordonne au commandant du Gp S Nat CRJC et à toutes les personnes qui relèvent de lui de respecter pleinement l'Instr Pers Mil FC 20/04 jusqu'à ce que l'examen de cette politique soit terminé et que les modifications qui pourraient en découler soient mises en œuvre.



RÉPERCUSSIONS POSSIBLES DES NOUVELLES CONDITIONS DE SERVICE SUR LA PENSION

CAS 2016-224

QUESTION

Lors de l'examen d'un grief, le Comité a relevé que plusieurs militaires dont les conditions de service (CS) n'ont pas été administrées conformément à la politique applicable risquaient de perdre leur admissibilité à une annuité de pension de retraite immédiate et non réduite, en vertu de la clause de protection de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC). Cela touchait les militaires dont les CS étaient celles d'un Engagement de durée intermédiaire de 20 ans (ED Int 20), qui ne comptaient pas dix ans de service continu, en date du 1^{er} mars 2007, et qui se sont vu offrir des CS subséquentes (qui ne sont pas un ED Int de 25 ans ou un Engagement de longue durée) avec une entrée en vigueur immédiate. Cela concerne par exemple les militaires qui devaient prolonger leur période de service afin de respecter une nouvelle période de service obligatoire suite à leur admission à un programme d'études subventionné. Ceux-ci ne pourront pas, par conséquent, compléter un ED Int 20, au sens de la LPRFC. Leur admissibilité à une annuité de pension de retraite immédiate et non réduite n'est protégée que si l'ED Int 20 demeure en vigueur et s'il est complété avant que d'autres CS n'entrent en vigueur. Ainsi, les autorités compétentes des FAC doivent être vigilantes lors de l'administration des CS et s'assurer que l'entrée en vigueur de CS subséquentes suive l'échéance de l'ED Int 20 afin d'éviter de disqualifier ces militaires, tel que le prévoit précisément l'Instruction du Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – militaires) 05/05.

RECOMMANDATION(S)

Le Comité a recommandé que :

- le directeur – Administration des carrières militaires (DACM) applique avec rigueur la politique d'administration des CS telle que prescrite dans l'Instruction 05/05, c'est-à-dire que l'entrée en vigueur de CS subséquentes suive l'échéance de l'ED Int 20, et non le remplace à la date d'acceptation de l'offre;
- les militaires se retrouvant dans cette situation soient informés, par le biais d'un CANFORGEN ou d'une autre correspondance formelle, des implications d'accepter des CS additionnelles à l'ED Int 20;
- le DACM soit autorisé à régler sans délai et de façon administrative tous les cas similaires impliquant la révocation ou le remplacement d'un ED Int 20 par d'autres CS, dans le même esprit et avec la même intention que la détermination de l'ADI dans le dossier ayant soulevé cette problématique.

DISCRIMINATION ENVERS LES COUPLES HOMOSEXUELS

CAS 2017-006

QUESTION

La Gamme de soins (GS), dans la partie sur les soins médicaux complémentaires, prévoit à l'article 3 (frais divers), sous l'intertitre « Infertilité » que « [...] les personnes admissibles ont droit à une investigation de l'infertilité ». L'expression « personnes admissibles » n'est pas définie. Toutefois, ailleurs dans la politique sous l'intertitre « Admissibilité » il est clair que les « personnes admissibles » désignent tous les militaires de la Force régulière (F rég). Le directeur – Politique de santé (D Pol San), en tant qu'administrateur de la GS, a interprété le texte de la GS comme signifiant qu'un militaire de la F rég doit démontrer qu'il est infertile afin d'être admissible à une investigation de l'infertilité. Un militaire qui est dans une relation homosexuelle devra dépenser plusieurs milliers de dollars pour démontrer son infertilité en ayant recours à l'insémination thérapeutique par donneur.

Le fardeau imposé par le D Pol San aux couples homosexuels n'est pas imposé aux couples hétérosexuels et, par conséquent, la pratique en question est discriminatoire selon le Comité.

RECOMMANDATION(S)

En ce qui concerne les investigations, le Comité a recommandé que le CEMD ordonne au D Pol San de considérer que les couples homosexuels répondent à la définition de « personnes admissibles » du texte de la GS actuelle parce qu'ils ne peuvent pas concevoir un enfant par eux-mêmes et sont, dans les faits, des couples infertiles.



DÉMÉNAGEMENT AUX FRAIS DE L'ÉTAT DURANT UNE FORMATION PROFESSIONNELLE ÉLÉMENTAIRE

CAS 2017-020

QUESTION

De nouvelles recrues en formation professionnelle élémentaire pour une longue période se sont vu refuser un déménagement aux frais de l'État au motif qu'elles n'étaient pas qualifiées dans leur profession. Les FAC ont expliqué que pour que ces militaires aient le droit de bénéficier d'un déménagement aux frais de l'État, conformément à l'article 208.82 des Directives sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS), le CEMD devrait décider si ce déménagement était dans l'intérêt du public. Avant 2016, certaines unités d'instruction avaient publié des directives qui indiquaient qu'un militaire dont la formation professionnelle élémentaire dépassait un an pouvait obtenir l'autorisation de réinstaller les personnes à sa charge et ses articles de ménage et effets personnels (AM et EP) à l'endroit de la formation. Toutefois, en 2016, certains membres du personnel du chef du personnel militaire (CPM) ont mis fin à cette pratique, car ils estimaient que les militaires visés n'étant pas qualifiés dans leur profession, il n'était pas dans l'intérêt du public de leur permettre de déménager aux frais de l'État.

Le Comité a estimé que l'interprétation de la notion d'« intérêt public », adoptée par certains membres du personnel du CPM, était très restrictive parce qu'elle ne tenait pas compte de l'intérêt des militaires séparés de leurs familles ou qui devaient conserver deux résidences durant plus d'un an. De plus, il semblerait que tous les commandements n'appliquent pas cette interprétation restrictive, certains établissements d'instruction, qui ne relèvent pas du CPM, ayant élaboré leurs propres pratiques ou politiques en la matière.

RECOMMANDATION(S)

Le Comité a recommandé au commandant - Génération du personnel militaire de mener un examen de la politique sur les affectations des militaires en formation professionnelle élémentaire, et de publier une directive précisant dans quelles circonstances les militaires, dont la durée de formation est relativement longue (une année et plus), peuvent avoir droit à la réinstallation de leurs personnes à charge et de leurs AM et EP durant la formation.

SYSTÈME DE NOTATION DU COURS SUR LES OPÉRATIONS DE L'ARMÉE DE TERRE

CAS 2017-053

QUESTION

La Directive et ordonnance administrative (DOAD) 5031-9 précise le système de notation alphabétique pour les FAC. Elle prévoit que les établissements d'instruction utiliseront trois notes : A, B et C. La norme de qualification (NQ) et le plan d'instruction (PI) du Cours sur les opérations de l'Armée de terre (COAT) prévoient un système de notation alphabétique à cinq niveaux : A, B, C+, C et C-. En d'autres mots, la NQ et le PI du COAT ajoutent deux niveaux de notation en cas de réussite : C- et C+. Ces documents font donc une distinction entre un rendement faible, mais adéquat (C-), un bon rendement (C) et un très bon rendement (C+). Le Comité a conclu que la NQ et le PI du COAT ne correspondent pas au système de notation prévu dans la DOAD applicable.

RECOMMANDATION(S)

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que la NQ et le PI du COAT soient modifiés afin de correspondre au système de notation (A, B et C) prévu dans la DOAD 5031-9.



ÉLIMINATION DU LIEN ENTRE LES VIVRES ET LE LOGEMENT

CAS 2017-066

QUESTION

L'élimination du lien entre les vivres et le logement (V et L) est un problème récurrent qui a fait l'objet de plusieurs griefs examinés par le Comité. C'est dans le dossier 2011-076 que le Comité s'est penché pour la première fois sur cette question lorsqu'un militaire a contesté le refus de sa demande d'éliminer le lien entre les V et L sur le fondement du [Message général de la Force aérienne] CANAIRGEN 012/09 portant sur le lien entre les V et L.

Dans le cadre du dossier susmentionné, le Comité a conclu que les politiques sur les V et L ne définissaient pas les critères à respecter lors d'une demande d'élimination du lien entre les V et L. Il a donc formulé une recommandation d'ordre systémique pour une révision des politiques sur les V et L.

Le CEMD avait personnellement tranché la question soulevée dans ce grief en indiquant dans une décision rendue le 26 octobre 2012 que le lien entre les V et L était une mesure optionnelle, sauf dans les situations exceptionnelles où l'élimination de ce lien était impossible à réaliser. Le CEMD a aussi ordonné au CPM de diriger l'élaboration d'une nouvelle politique sur les V et L et de consulter d'autres responsables des FAC à ce sujet.

Dans un dossier récent, le Comité a conclu que le CPM n'avait pas bien appliqué la décision rendue par le CEMD dans le dossier 2011-076. En effet, le CPM a publié une nouvelle directive temporaire, mais elle rendait obligatoire le lien entre les V et L pour la majorité des militaires résidant dans un logement pour célibataire (LC) et prévoyait très peu d'exceptions. Malheureusement, cette directive provisoire, adoptée il y a quatre ans, continue d'être appliquée dans les bases et escadres.

RECOMMANDATION(S)

En l'absence d'une politique mise à jour sur les V et L qui reflète la directive du CEMD dans le dossier 2011-076, le Comité a recommandé que le CEMD ordonne qu'une nouvelle directive soit publiée, suivie par l'adoption d'une politique permanente. Cette dernière devra prévoir de manière claire et précise que le lien entre les V et L est une mesure optionnelle et que seules des situations exceptionnelles pourraient justifier l'imposition d'un lien obligatoire entre les V et L.

REFUS D'ACCORDER UNE RESTRICTION IMPOSÉE

CAS 2017-071

QUESTION

Le Comité a reçu plusieurs griefs concernant le refus des FAC d'accorder une restriction imposée (RI), selon l'alinéa 7(d) du CANFORGEN 184/12, aux militaires qui satisfont aux exigences de leur groupe professionnel militaire (ceux et celles qui se sont réenrôlés ou ont effectué une mutation entre éléments dans la F rég). Cette question a été soulevée pour la première fois en 2012, mais des décisions récentes de l'ADI ont modifié la façon d'interpréter et d'appliquer l'alinéa 7(d) du CANFORGEN 184/12. Une RI désigne un report approuvé, pour une période précise, du déménagement des personnes à charge ainsi que des AM et EP.

L'ADI, dans ses décisions, a reconnu l'ambiguïté qui existait dans le texte de l'alinéa 7(d) avant la précision apportée par le CANFORGEN 034/15. Dans le dossier du Comité 2016-127, l'ADI a approuvé, à cause de cette ambiguïté, la demande de RI d'un plaignant qui avait essuyé un refus auparavant.

Bien que peu nombreux, il est possible qu'il y ait d'autres membres des FAC qui se sont vu refuser le statut de RI entre 2012 et 2015, en vertu de l'alinéa 7(d), et qui ont néanmoins accompli une première affectation non accompagnés à leurs propres frais. À la lumière de la position que l'ADI a adoptée à ce sujet, il serait équitable que tous ces dossiers reçoivent le même traitement et la même considération accordés au plaignant dans le dossier 2016-127.

RECOMMANDATION(S)

Étant donné qu'il est difficile de repérer *a posteriori* les militaires concernés, le Comité a recommandé que les FAC publient un CANFORGEN invitant les militaires qui se sont vu refuser une RI entre le 15 octobre 2012 et le 23 février 2015, en vertu de l'alinéa 7(d) du CANFORGEN 184/12, à consulter le personnel administratif de leur unité et à demander une révision de leur dossier afin d'établir s'ils avaient droit à une RI.

UTILISATION D'UN VÉHICULE PARTICULIER POUR DES DÉPLACEMENTS DURANT UN SERVICE TEMPORAIRE

CAS 2017-094

QUESTION

En octobre 2015, le directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA), agissant pour le compte du directeur général – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS) a commencé à réinterpréter le chapitre 7 de la Directive des Forces canadiennes sur les voyages en service temporaire (DFCVST). Il a ainsi modifié le formulaire de comparaison des coûts de manière à limiter le nombre de kilomètres à rembourser lorsqu'un membre des FAC utilise un véhicule privé (VP) pour des déplacements militaires plutôt que le moyen de transport le plus économique. Cette modification prévoit qu'un militaire sera remboursé pour ses frais de déplacement pour une distance maximale de 500 km à l'aller et de 500 km au retour, pour un total de 1 000 km aller-retour. À noter qu'avant cette modification le calcul, par comparaison des coûts, du remboursement des frais de voyage lors de l'utilisation d'un VP se faisait en comptant la distance directe entre les endroits concernés.

La DFCVST cependant ne limite pas le remboursement à 1 000 km aller-retour. Seul le Conseil du Trésor est autorisé à réglementer le remboursement des déplacements et des frais y afférents. La limite artificielle lors du calcul par le biais du formulaire de comparaison a été placée par le DGRAS sans autorisation.

RECOMMANDATION(S)

Le Comité a recommandé que les militaires qui ont obtenu l'autorisation de voyager avec leur VP, depuis le mois d'octobre 2015, bénéficient d'un réexamen de leurs demandes de remboursement afin de vérifier que celles-ci n'aient pas été limitées, à tort, à une distance maximale de 1 000 km.

STATISTIQUES DU PROGRAMME

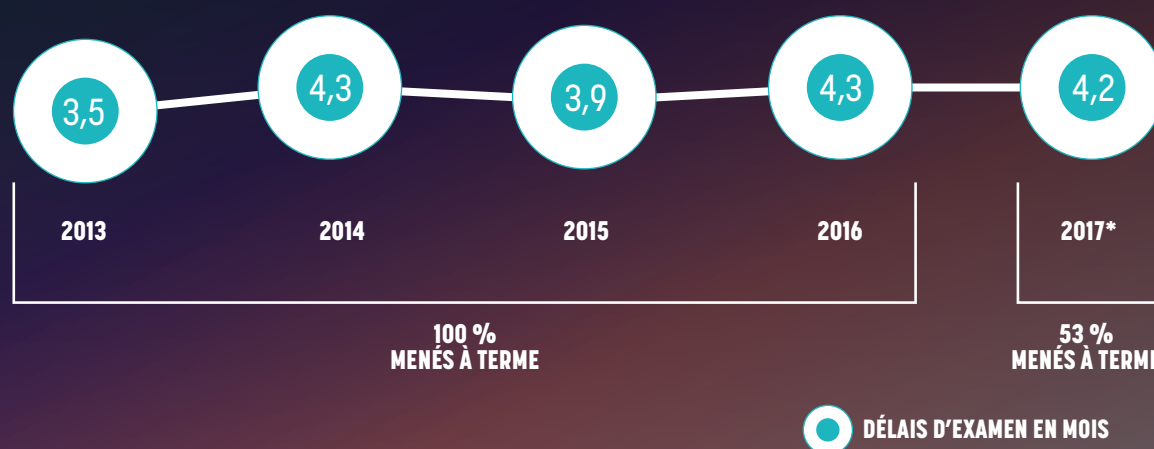
Cette section contient un aperçu des activités du Comité, en ce qui concerne la moyenne des délais d'examen des griefs, les types de griefs reçus, la charge de travail annuelle, ainsi que les réponses du CEMD aux C et R du Comité. Pour des fins de comparaison et une meilleure perspective, les statistiques couvrent dans certains cas les années précédentes, mais leur principal objectif est de présenter les données de l'année 2017.

UN EXAMEN EN TEMPS OPPORTUN

Pour les cas dont l'examen a été mené à terme en 2017, le Comité a clos ces dossiers légèrement au-dessus de sa norme de rendement de quatre mois, en dépit du fait que pendant la majeure partie de l'année, un seul membre du Comité émettait des C et R, en raison de retards dans la nomination de nouveaux membres par le gouverneur en conseil. Au 31 décembre 2017, le Comité a reçu 169 cas et a publié des rapports C et R pour 140 cas.

Note : Pour faciliter la lecture de ce chapitre, nous utilisons CEMD pour désigner l'ADI qui peut être le CEMD ou son/sa délégué(e).

La figure 1 présente l'évolution de la moyenne des délais d'examen au cours des cinq dernières années, en date du 31 décembre 2017.



* L'examen de tous les cas reçus en 2017 n'a pas été achevé au 31 décembre 2017. Ces statistiques seront rajustées dans les futurs rapports pour inclure le reste des cas reçus en 2017.

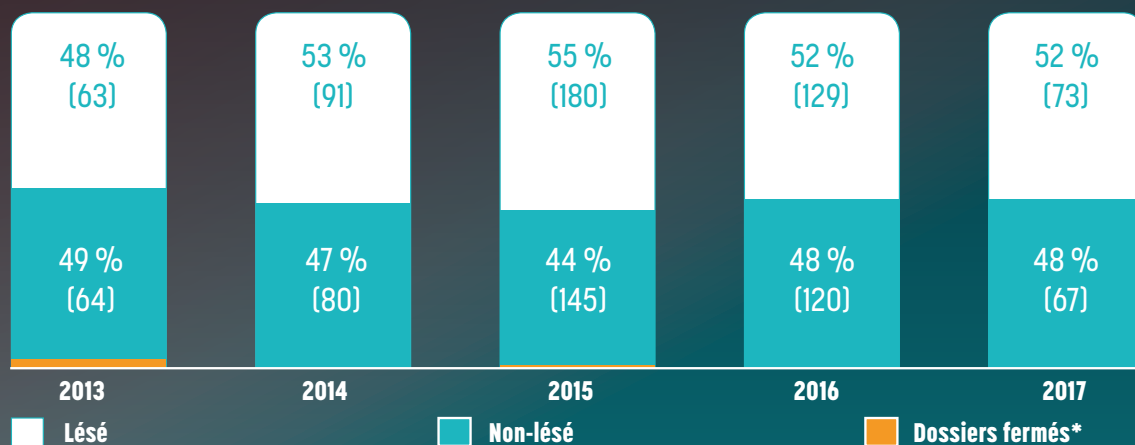
UN EXAMEN INDÉPENDANT

À titre de tribunal administratif, le Comité a l'obligation d'étudier chaque cas qui lui est renvoyé de façon équitable et impartiale. Chaque dossier y est analysé selon ses mérites et étudié avec soin, en tenant compte des questions qui y sont soulevées, des éléments de preuve pertinents et des documents présentés par les plaignant(e)s et par les autorités des FAC.

Entre 2013 et 2017, le Comité a émis des C et R pour 1 019 griefs. Dans 52,6 pour cent des cas (536 dossiers), le Comité a conclu que le plaignant (ou la plaignante) avait été lésé(e) par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des FAC. Dans 46,7 pour cent des cas (476 dossiers), le Comité a recommandé le rejet du grief.

À partir de 2014, le Comité a modifié la façon dont il saisissait ses statistiques pour les cas dans lesquels il avait établi qu'un membre des FAC avait été lésé. Dans les 53,2 pour cent des cas (473) où le Comité a conclu que le (la) plaignant(e) avait été lésé(e), une mesure de réparation totale ou partielle a été recommandée dans 93,4 pour cent des dossiers (442). Dans 4,7 pour cent des cas (22), le Comité a recommandé qu'une mesure de réparation soit obtenue en dehors du processus de règlement des griefs, plutôt qu'elle soit accordée par le CEMD. Dans 1,9 pour cent des cas (9), une mesure de réparation ne pouvait plus être recommandée (c.-à-d., le (la) plaignant(e) n'était plus membre des FAC, ou la question du grief était désormais sans objet).

La figure 2 présente la distribution des recommandations du Comité formulées entre 2013 et 2017 (1 019 cas) en date du 31 décembre 2017.



Note: En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

* Dossiers dans lesquels le Comité a conclu que la question en litige ne pouvait pas faire l'objet d'un grief ou que la partie n'avait pas le droit de déposer un grief (par exemple, une personne qui a pris sa retraite des FAC).

RÉSULTATS CLÉS

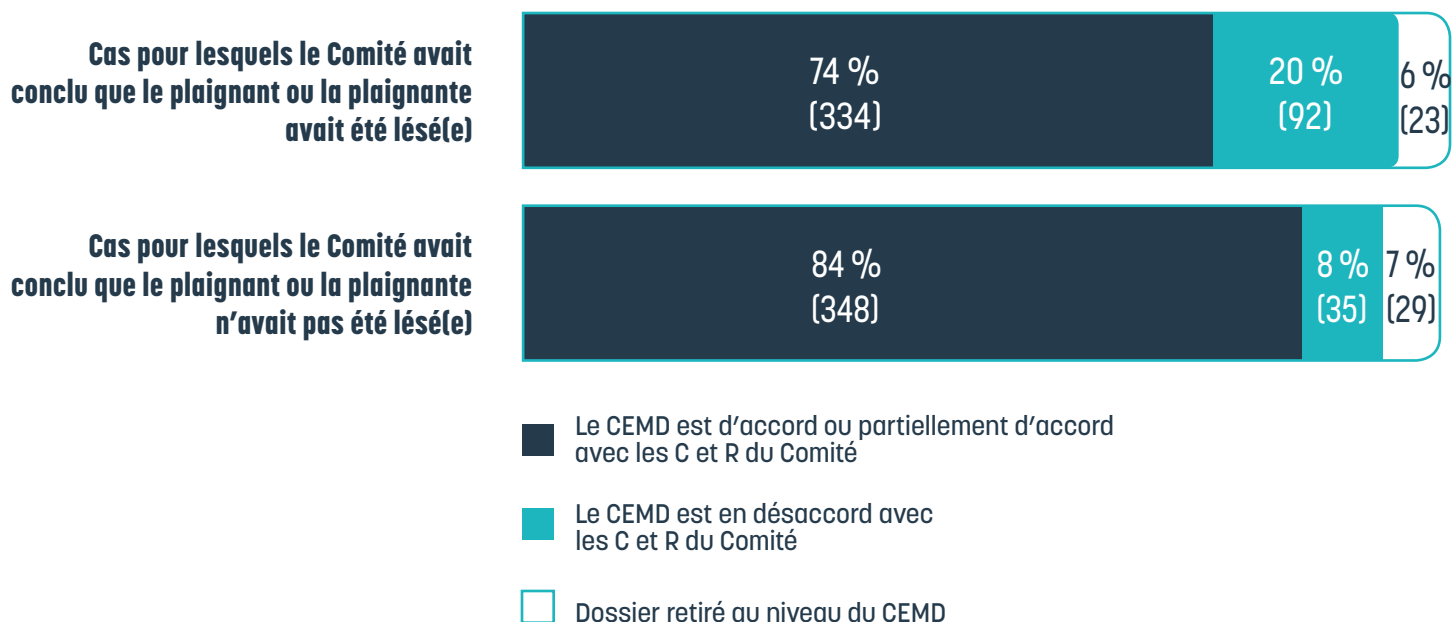
Au cours des cinq dernières années, le CEMD a rendu des décisions dans 861 dossiers des 1 019 examinés par le Comité. Un total de 449 de ces décisions concernent des cas où le Comité avait conclu que le (la) plaignant(e) avait été lésé(e) par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des FAC. Les 412 autres décisions concernent des cas où le Comité avait recommandé de rejeter le grief.

Sur les 449 dossiers où le Comité avait recommandé d'accorder une mesure de réparation totale ou partielle, le CEMD a été d'accord avec le Comité dans 74 pour cent des cas (334 dossiers). Quant aux 412 dossiers où le Comité avait recommandé de rejeter le grief, le CEMD a été d'accord avec le Comité dans 84 pour cent des cas (348 dossiers).

« Je suis entièrement favorable à ce qu'une tierce partie impartiale procède à un examen indépendant de celui effectué par les FAC. Ce type d'examen fournit une approche plus équilibrée à la question qui est l'objet du grief. »

Un plaignant répondant à une question de sondage sur l'examen de son grief par le Comité

La figure 3 présente la distribution des décisions du CEMD émises entre 2013 et 2017 pour chacune de ces deux catégories en date du 31 décembre 2017.



Note: En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

LA CHARGE DE TRAVAIL ANNUELLE

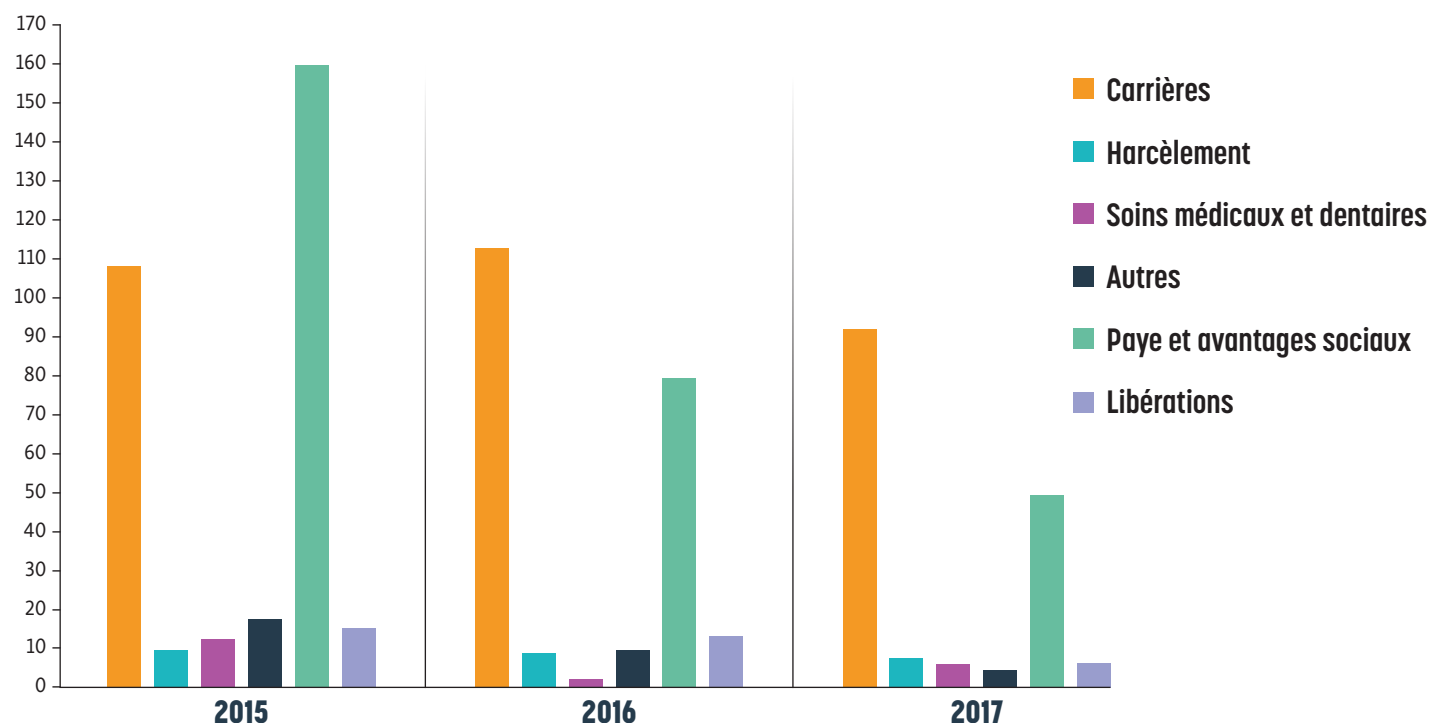
EXAMENS MENÉS À TERME

Le tableau suivant présente la répartition par résultats recommandés des 140 cas traités par le Comité en 2017.

	Carrières	Harcèlement	Soins médicaux et dentaires	Autres	Paye et avantages sociaux	Libérations	Total
PLAIGNANT(E)S LÉSÉ(E)S	46	1	1	3	19	3	73
Pas de mesure de réparation recommandée	2	0	0	0	0	0	2
Mesure de réparation recommandée	44	1	1	3	19	3	71
PLAIGNANT(E)S NON-LÉSÉ(E)S	41	2	4	2	14	4	67
GRAND TOTAL	87	3	5	5	33	7	140

CATÉGORIES DE GRIEFS REÇUS

La figure 4 montre les types de griefs reçus par le Comité au cours des trois dernières années, en les classant par catégorie



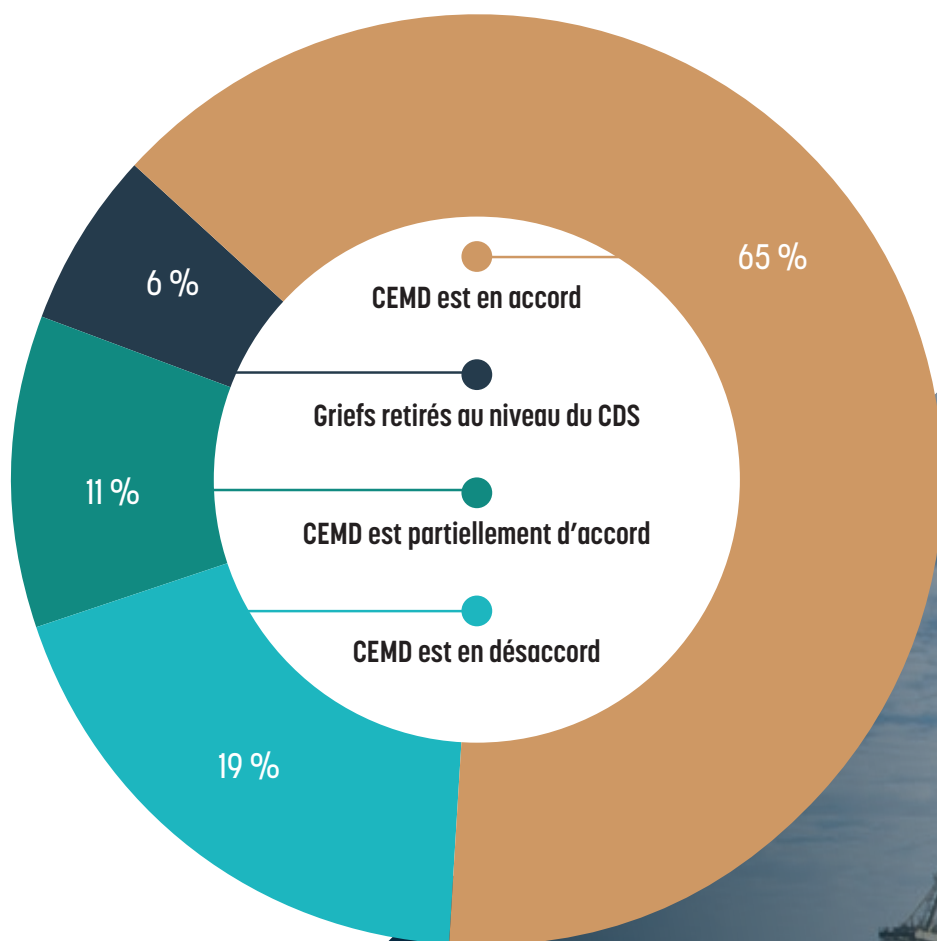
DÉCISIONS DU CEMD REÇUES EN 2017

Le Comité a reçu des décisions du CEMD en réponse à 245 griefs pour la période entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2017. Le CEMD était :

- en accord avec les mesures de réparation recommandées par le Comité dans 65 pour cent des cas.
- partiellement d'accord avec les mesures de réparation recommandées par le Comité dans 11 pour cent des cas.
- en désaccord avec les mesures de réparation recommandées par le Comité dans 19 pour cent des cas.

Six pour cent des dossiers ont été retirés à la suite de la publication des C et R du Comité.

La figure 5



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.



SOMMAIRES DE CAS

En 2017, le Comité a publié 140 C et R. Dans le présent rapport, nous examinons de plus près douze cas présentant un intérêt particulier, avec un résumé de la ou des questions en jeu, la position du CEEGM à l'égard de chaque cas et les C et R publiés après l'examen des cas par le Comité. Lorsqu'elle est disponible, la décision de l'ADI est également incluse.

AVERTISSEMENT ÉCRIT POUR AVOIR OMIS DE DÉCLARER UNE RELATION PERSONNELLE

CAS 2016-165

Le plaignant, un officier de la F rég, a contesté le fait qu'il s'était fait imposer un avertissement écrit (AE) parce qu'il avait omis de déclarer une relation personnelle avec une militaire de son unité. Le plaignant a fait valoir qu'il n'était pas obligé de déclarer cette relation, à moins qu'il n'estime qu'elle pourrait nuire à l'efficacité opérationnelle de l'unité. Or, selon le plaignant, cette relation ne posait pas une telle menace.

L'AI a conclu que, selon la prépondérance des probabilités, le plaignant était au courant de son obligation de déclarer la relation en question à son commandant, conformément à la DOAD 5019-1 et aux ordres permanents de l'unité. L'AI a donc conclu que l'AE était raisonnable et a rejeté le grief.

Le Comité a conclu que la relation qu'entretenait le plaignant risquait de nuire à l'unité et que le plaignant aurait dû être au courant de son obligation de la déclarer à sa chaîne de commandement.

Le Comité a aussi conclu qu'alors qu'il avait été informé de cette relation par l'officier d'administration de l'unité, le commandant adjoint n'avait pas pris les mesures appropriées pour s'acquitter de sa responsabilité de veiller au respect de la politique sur les relations personnelles, laquelle responsabilité implique de porter la situation à l'attention du commandant.

Finalement, le Comité était d'accord avec le plaignant sur le fait que l'AE n'avait pas été imposé en respectant les règles applicables. Le Comité a également conclu que la description que l'AE faisait de la relation était erronée, à savoir qu'elle était inappropriée parce que le plaignant était un officier et l'autre partie ne l'était pas. Le Comité a conclu que rien ne soutenait ce point de vue dans les politiques actuelles des FAC.

Le Comité a recommandé que l'AE soit annulé et que tous les documents qui en faisaient mention soient modifiés et, au besoin, annulés.

Décision de l'ADI¹ : En attente

¹ L'ADI désigne le CEMD ou son (sa) délégué(e)

REMBOURSEMENT DE FRAIS DE VOYAGE DE RECHERCHE D'UN DOMICILE

CAS 2016-186

Le plaignant a contesté le fait que les Services globaux de relogement Brookfield et le DRASA avaient, à tort, refusé de lui verser les avantages sociaux liés à son voyage de recherche d'un domicile (VRD) au motif qu'il était célibataire et vivait déjà à son nouveau lieu de service.

Le DGRAS, agissant en tant qu'AI, a convenu que le plaignant avait le droit d'effectuer un VRD et a aussi conclu qu'il avait droit à une indemnité de kilométrage pour compenser l'utilisation de son véhicule personnel durant son VRD. Toutefois, l'AI a constaté que le plaignant vivait au lieu de destination dans la résidence d'un parent et qu'il y était demeuré pendant environ 10 mois. L'AI a conclu que le plaignant « demeurait normalement » avec ce parent et n'avait donc pas droit aux frais d'hébergement non commercial, ni à l'indemnité de repas. De plus, l'AI a conclu que le plaignant n'était pas en déplacement et qu'il n'avait pas le droit à des dépenses accessoires.

Comme l'AI, le Comité a estimé que le plaignant n'ayant pas encore trouvé de logement à son nouveau lieu de service avait droit à un VRD. Le Comité a indiqué qu'il avait étudié l'expression « demeurer normalement » dans de nombreux dossiers. Il a réitéré que l'expression ne devait pas être interprétée de façon restrictive et qu'il fallait prendre de nombreux facteurs en considération. Le Comité a conclu que le plaignant vivait temporairement chez ce parent puisqu'il avait demandé l'autorisation de faire un VRD peu de temps après être arrivé à son lieu de destination et avoir vendu sa maison au lieu d'origine. Le Comité a constaté que le séjour temporaire du plaignant avait été prolongé par le refus de sa demande de VRD.

Enfin, le Comité a conclu que le plaignant ne « demeurait [pas] normalement » à la résidence de ce parent et qu'il avait donc droit au remboursement des frais d'hébergement non commercial, à l'indemnité de repas et au remboursement des dépenses accessoires relatives à son VRD.

Le Comité a recommandé que le plaignant touche tous les avantages sociaux liés à son VRD conformément au Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC).

Décision de l'ADI :

L'ADI a entériné les C et R du Comité que le plaignant avait droit à un VRD et que ce voyage avait été retardé en raison de circonstances exceptionnelles. L'ADI a aussi convenu que la décision prudente du plaignant, qui consistait à demeurer chez un parent en attendant les décisions qui ont tardé de la part des SGRB et du DRASA, ne signifiait pas qu'il avait choisi de demeurer normalement à la résidence de ce parent. Comme le plaignant avait droit à un VRD et qu'il demeurait dans un logement non commercial, l'ADI était d'accord avec le Comité qu'il avait droit aux frais de kilométrage déjà accordés, aux frais d'hébergement non commercial, ainsi qu'aux frais de repas et aux frais accessoires durant les cinq jours en question.

ATTENTES CONCERNANT LE MAINTIEN DE L'EMPLOI DANS LA PREMIÈRE RÉSERVE

CAS 2016-189 et 2016-190

Le plaignant a prétendu qu'il était injuste que les FAC mettent fin à son service au terme de son emploi dans un poste clé de sergent-major régimentaire (SMR) au sein de la Première réserve (P rés). Il a contesté également sa libération des FAC estimant qu'elle était non fondée. Selon lui, il ne pouvait rien changer au fait qu'il n'y avait pas de poste vacant à occuper et il qu'il était malavisé d'accorder plus d'importance au fait de pourvoir des postes affichés dans le tableau de dotation que de veiller à la rétention d'un adjudant-chef expérimenté.

L'AI a noté qu'il n'y avait aucune garantie de maintien en service au terme d'un emploi à titre de SMR et que trois possibilités s'offraient au plaignant : l'inscription au Programme d'intégration des officiers sortis du rang (PIOSR), la nomination à une poste clé à un grade supérieur ou la libération. L'AI a noté que le plaignant n'avait pas obtenu une note suffisante au test d'aptitudes des Forces canadiennes pour que sa candidature soit retenue dans le cadre du PIOSR et qu'il n'avait pas été sélectionné en vue d'un poste clé à un grade supérieur. Par conséquent, seule la libération était possible parce qu'il n'y avait aucun poste dans lequel le plaignant pouvait être embauché.

Le Comité a conclu que les politiques régissant l'emploi dans la Réserve étaient très claires et que le plaignant ne pouvait pas raisonnablement s'attendre à ce que son service se poursuive au terme de son emploi à titre de SMR. Le Comité a également conclu que la chaîne de commandement du plaignant avait déployé tous les efforts possibles pour l'aider à poursuivre son service et lui avait proposé de postuler au PIOSR en plus de lui offrir l'opportunité d'occuper d'autres fonctions au sein de la division. Étant donné que le plaignant avait refusé cette offre et qu'il n'avait pas satisfait aux critères du PIOSR, le Comité a conclu que sa libération était justifiée et respectait les politiques applicables.

Le Comité a donc recommandé que le grief soit rejeté.

Décision de l'ADI :

Le CEMD, qui avait agi comme ADI dans ce cas, n'a pas entériné la recommandation du Comité de rejeter le grief. Tout en étant d'accord avec les C et R du Comité et avec le fait que le plaignant avait été traité conformément aux politiques applicables, il a indiqué que la situation particulière du plaignant le poussait à offrir une solution. Le CEMD a donc accordé une commission d'officier dans le cadre d'une occasion d'emploi en service de réserve de classe A. Pour ce faire, le CEMD s'est fondé sur des dispositions récentes du CANFORGEN 203/15 (Programme de nominations spéciales au cadre d'officiers 2016) qui prévoient l'annulation de l'obligation de réussir le test d'aptitude des Forces canadiennes.

INDEMNISATION FINANCIÈRE SUPPLÉMENTAIRE POUR DES FRAIS ENGAGÉS À LA SUITE D'UNE BLESSURE

CAS 2016-192

Le plaignant, un réserviste blessé durant son service de classe A, a réclamé le remboursement des dépenses encourues lorsqu'il a embauché un remplaçant pour s'acquitter de contrats de construction qu'il n'était pas en mesure de terminer en raison de sa blessure.

Le DGRAS, qui a agi comme AI, a conclu que le plaignant avait été traité équitablement et en conformité avec les règlements et les politiques applicables au moment de sa blessure et qu'il ne pouvait pas acquiescer à sa demande de réparation. L'AI a expliqué que la DRAS 210.72 – Force de Réserve – Indemnité pendant une période de blessure ou de maladie, prévoit une indemnité d'un montant équivalent au taux de solde que le plaignant touchait au moment de sa blessure durant toute la période d'incapacité. L'AI a donc conclu que le plaignant y était admissible jusqu'à ce qu'il reprenne ses fonctions civiles.

Le Comité a noté que le CEMD n'avait pas l'autorité d'accorder des dommages dans le cadre du processus des griefs. Bien qu'il détienne l'autorité d'accorder un paiement à titre gracieux, conformément au Décret du Conseil 2012-0861, le Comité a estimé qu'il ne pouvait pas l'autoriser dans ce cas-ci, car cela reviendrait à dédommager le plaignant pour pallier une lacune ou contourner le règlement, soit la DRAS 210.72, de façon à élargir l'application des dispositions de cette indemnité.

Le Comité a donc recommandé que le grief soit rejeté.

Par ailleurs, le Comité a constaté certaines anomalies dans ce dossier et a estimé que les FAC n'avaient pas administré le cas du plaignant conformément à la DRAS. Premièrement, le Comité a noté que, suite à sa blessure, l'unité de réserve a continué à employer le plaignant alors qu'il était incapable de remplir les fonctions associées à son occupation et qu'il n'avait pas encore consulté un médecin militaire qui aurait pu émettre des contraintes à l'emploi pour raisons médicales (CERM) et déterminer si une période de traitement et un programme de retour au travail seraient requis. Deuxièmement, selon le Comité, le directeur - Gestion du soutien aux blessés (D Gest SB) semble avoir déterminé a posteriori que le plaignant n'avait pas repris son service actif lorsqu'il est retourné en service de classe A. Il a considéré plutôt que le service du plaignant s'inscrivait dans le cadre d'une période de traitement et d'un programme de retour au travail maintenant ainsi l'admissibilité du plaignant à l'indemnité. Le Comité a estimé qu'il n'appartenait pas au D Gest SB de déterminer qu'un militaire n'a pas repris son service actif ou de considérer qu'il participait à un programme de retour au travail sans indication à cet effet de la part d'un médecin ou de l'unité.

En dépit de ces anomalies, le Comité a jugé que le plaignant ne devrait pas être pénalisé parce que les FAC n'ont pas géré son cas conformément à la DRAS et a recommandé qu'il conserve son indemnité.

Décision de l'ADI :

L'ADI s'est déclaré partiellement d'accord avec les C et R du Comité. Elle s'est dite satisfaite de l'interprétation de la DRAS 210.72 par le D Gest SB. Toutefois, l'ADI a déterminé que la solde octroyée pour les demi-journées de service en classe A devait être d'une journée complète. Par conséquent, elle a accordé trois demi-journées supplémentaires au plaignant.

DÉFINITION DE « RÉSIDENCE PRINCIPALE »

CAS 2016-198

Le plaignant a affirmé qu'il avait droit à une indemnité différentielle de vie chère (IDVC) durant la période initiale au cours de laquelle il avait été autorisé à résider dans un LC, après s'être séparé de son épouse, et de préférence pendant toute la durée de sa résidence dans un LC. Le plaignant a fondé son argument sur le fait que durant cette période il avait continué d'être responsable financièrement d'une résidence principale où demeuraient des personnes à sa charge.

L'AI a conclu que la politique sur l'IDVC prévue dans la DRAS 205.45 définissaient une « résidence principale » comme « [...] une habitation au Canada, à l'exception d'un chalet d'été, logement saisonnier ou logement pour célibataire, occupée par le militaire ou les personnes à sa charge [...] ». L'AI a conclu que le plaignant n'avait pas droit à une IDVC pendant qu'il vivait dans un LC.

Le Comité a conclu que la définition de la DRAS 205.45 prévoyait qu'un LC ne pouvait pas être une « résidence principale ». Le Comité a examiné si la résidence familiale du plaignant pouvait correspondre à la définition de « résidence principale ». En d'autres mots, la maison du plaignant était-elle encore une habitation occupée par les personnes à sa charge? Comme l'épouse du plaignant « ne demeurait plus normalement » avec lui depuis son départ de la maison et qu'il n'avait pas d'« enfant à charge », au sens de la DRAS 205.015, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas de personnes à sa charge dans le contexte de l'IDVC à partir du moment où il a déménagé dans le LC. Étant donné que le plaignant n'a pas occupé sa maison après la séparation et qu'il n'avait pas de personnes à charge, le Comité a conclu qu'il n'avait pas de « résidence principale » au sens de la DRAS 205.45 et qu'il n'avait donc pas droit à une IDVC. Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Décision de l'ADI :

Il n'y a pas eu de décision, le plaignant ayant retiré son grief.

DROIT À LA GARANTIE DE REMBOURSEMENT DES PERTES IMMOBILIÈRES À LA SUITE D'UNE SAISIE

CAS 2016-211

Le Comité devait examiner si la plaignante avait le droit de recevoir la garantie de remboursement des pertes immobilières (GRPI) afin de compenser les pertes subies lors de la vente de sa résidence.

L'AI a noté que l'article 8.01 du PRIFC (Vente et achat d'une résidence principale) indique qu'il a pour but d'aider les membres des FAC à vendre leur résidence principale lorsqu'ils/elles obtiennent une affectation à un nouveau lieu de service. L'AI a précisé qu'aux termes de l'article 1.4 (Définitions), la résidence principale devait être la propriété du militaire ou des personnes à sa charge, ou la propriété conjointe du militaire et des personnes à sa charge. L'AI a ajouté que l'article 8.2.13 du PRIFC prévoyait qu'un militaire pouvait avoir droit à une GRPI s'il/elle ou si les personnes à sa charge étaient propriétaires de la résidence principale. De l'avis de l'AI, lorsque la plaignante a signé une proposition de consommateur (après avoir fait défaut sur son hypothèque), elle a cédé son droit de propriété à la banque. L'AI a conclu qu'au moment de la vente de la résidence, la plaignante n'en était plus propriétaire.

Afin de vérifier si la proposition de consommateur avait eu pour effet de changer le propriétaire de la résidence en question, le Comité a examiné le relevé des taxes foncières et une copie du titre de propriété. Ces deux documents démontraient que la plaignante était la propriétaire de la résidence lorsqu'elle a été vendue. Le Comité a conclu que même s'il existait une proposition de consommateur régissant la situation financière de la plaignante, cette dernière était demeurée propriétaire de la résidence jusqu'à sa vente. Le Comité a recommandé que la plaignante bénéficie de la GRPI.

Décision de l'ADI :

Le CEMD, qui a agi comme ADI dans ce cas, n'a pas entériné la recommandation du Comité d'accueillir le grief et de rembourser la plaignante. L'ADI a conclu que « le raisonnement du Comité au sujet des propositions de consommateur et de leurs effets sur les créances assorties d'une garantie (par exemple un prêt hypothécaire) était erroné ». Citant le site du Bureau du surintendant des faillites, l'ADI a précisé que les créanciers garantis, telle qu'une banque détenant une hypothèque, ne sont pas liés par une proposition de consommateur et peuvent saisir une propriété si le débiteur fait défaut de s'acquitter des paiements d'hypothèque. La banque a choisi de procéder à une saisie de bien hypothéqué. Par l'entremise d'une procédure de saisie de bien hypothéqué supervisée par la cour, elle a mis la propriété en vente et l'a vendue. La banque n'était nullement dans l'obligation de procéder à un changement au titre de propriété pour faire cette démarche. L'ADI a également noté que c'est la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) qui, à titre d'assureur, a remboursé à la banque la perte subie lors de la vente. Alors que la SCHL aurait pu poursuivre la plaignante pour la perte à titre de créancier non garanti, la SCHL a opté de participer à la proposition de consommateur et ne recouvrir que le montant versé par la plaignante au cours des trois dernières années. L'ADI a conclu qu'au moment de la saisie du bien hypothéqué, la plaignante a perdu tout droit sur la propriété et, comme elle n'était pas la vendeuse reconnue, elle n'avait pas droit au remboursement de la GRPI en vertu du PRIFC.

RETARD DANS LA DÉTERMINATION DU MOTIF DE LIBÉRATION

CAS 2017-002

Le plaignant a obtenu une libération volontaire de la F rég en vue d'une mutation à la Première réserve (P rés). L'examen médical à la libération a révélé que le plaignant avait une condition préexistante, ce qui a mené le D Pol Med à lui imposer des CERM permanentes, en contravention au principe de l'universalité du service. Cette situation a également mené à sa libération de la P rés au motif 5e) (enrôlement irrégulier) qui a plus tard été remplacé par le motif 3b) (raisons de santé). Au moment où a pris effet la décision des FAC de le libérer, le plaignant avait déjà accompli 30 mois d'une période de service de réserve de classe B. Il a prétendu que le retard dans l'imposition des CERM et de la décision de sa libération l'avait empêché de bénéficier des services de transition et des avantages sociaux liés à une libération de la F rég pour raisons de santé, auxquels il aurait dû être admissible. Il a demandé que sa libération de la F rég soit considérée rétroactivement comme étant fondée sur le motif 3 b) et que les services et les avantages sociaux liés à une telle libération lui soient accordés. Le plaignant a aussi demandé que lors du calcul de ses avantages sociaux, les FAC ne tiennent pas compte des 30 mois de service qu'il avait accomplis dans la P rés.

L'AI a rejeté le grief ayant conclu que la libération du plaignant de la F rég était volontaire et n'était pas due à des raisons de santé. L'AI a estimé que le plaignant aurait pu retirer sa demande de libération volontaire s'il avait cru qu'une libération pour des raisons de santé était justifiée à cette époque. L'AI a noté que le délai écoulé avant que les FAC ne rendent une décision concernant le motif approprié de libération était étonnement long, mais que cela était dû aux circonstances uniques au cas du plaignant. L'AI a aussi conclu que la décision de remplacer le motif de libération du plaignant de la P rés (pour passer du motif 5e) au motif 3b) était appropriée dans les circonstances. Finalement, en ce qui concerne la libération de la F rég, il faudrait que les FAC accordent de façon rétroactive au plaignant un accommodement de trois ans dans la F rég pour qu'il puisse bénéficier d'une libération selon le motif 3b), ce que l'AI n'a trouvé ni possible ni justifié.

Le Comité a convenu que le motif de libération devait correspondre à la raison sous-jacente au moment de la libération et ne pas viser à accorder des avantages sociaux particuliers. Bien que la libération du plaignant de la F rég soit volontaire (celui-ci souhaitait effectuer une mutation dans la P rés), le Comité a conclu que le plaignant souffrait d'un problème de santé connu et bien documenté qui

aurait dû mener à l'imposition de CERM au moins trois ans avant sa libération volontaire de la F rég. La gestion déficiente de la question de l'état de santé du plaignant a empêché que son dossier soit étudié en temps opportun et que les FAC lui imposent des CERM. Ces CERM auraient fort probablement empêché sa mutation à la P rés et entraîné sa libération de la F rég selon le motif 3b). Si le plaignant avait été au courant de cette situation, cela aurait grandement influencé sa décision. Le Comité a ainsi conclu que, compte tenu des circonstances exceptionnelles du présent dossier, le motif approprié de libération de la F rég devait être modifié afin qu'il s'agisse du motif 3 b). Conséquemment, le motif approprié de libération de la P rés devrait être le motif 5e).

Le motif de libération et l'élément dans lequel servent les militaires au moment de leur libération des FAC ont une incidence sur les avantages sociaux auxquels ils peuvent avoir droit. Alors que les ORFC permettent au CEMD de changer le motif de libération après la date de l'entrée en vigueur de celle-ci, le cadre réglementaire ne permet pas d'effectuer un tel changement plusieurs mois, voire plusieurs années plus tard. Étant donné qu'une mutation à la P rés requiert qu'un militaire obtienne au préalable une libération de la F rég, le Comité a noté que les FAC devaient mettre en place une procédure plus efficace pour traiter les cas où l'examen médical à la libération révélait qu'un militaire avait une condition préexistante qui pourrait mener à un changement de motif de libération pour que s'applique le motif 3b). Une meilleure procédure permettrait d'éviter des complications comme celles du présent dossier. Le Comité a conclu que le retard dans le traitement adéquat du dossier du plaignant était entièrement attribuable aux FAC et que cela devait être pris en compte. Toutefois, les revenus durant ses 30 mois de service dans la P rés devaient être pris en compte dans l'établissement des services de transition et dans le calcul des avantages sociaux auxquels il pourrait être admissible. Le Comité a recommandé au CEMD de :

- conclure que le motif approprié de libération de la F rég était le 3b) et celui de la libération de la F rés était le 5e);
- rejeter la demande d'indemnisation financière du plaignant; et
- d'écrire aux gestionnaires des programmes et services applicables afin d'expliquer la situation en question compte tenu du cadre réglementaire pertinent.

Décision de l'ADI : En attente

ÉCHEC À UN COURS ATTRIBUÉ À LA DISCRIMINATION

CAS 2017-033

Le plaignant a soutenu qu'il avait été victime de discrimination sur la base du sexe, de la couleur et de la race, des motifs de discrimination illicite selon le paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a allégué qu'il n'avait pas obtenu la note de passage alors qu'une autre candidate, qui comme lui n'avait pas réussi le même examen du contrôle de rendement, avait obtenu la note de passage du seul fait qu'elle était une femme appartenant à un groupe ethnique minoritaire. En guise de réparation, le plaignant a demandé qu'on lui accorde la qualification.

L'AI a rejeté le grief. Elle a reconnu que l'évaluation de l'autre candidate avait été influencée par des facteurs externes, mais que ces facteurs n'étaient pas liés au sexe ou à la race. De plus, le plaignant n'avait pas fourni de preuve pertinente. L'AI a aussi noté que le rendement du plaignant devait être revu en fonction de la norme de cours et qu'on ne pouvait pas lui accorder la note de passage parce qu'il n'avait pas démontré qu'il avait acquis les aptitudes visées par l'objectif de rendement évalué.

Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas fourni la preuve pour démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la décision à son égard avait été prise sur la base des caractéristiques évoquées (le sexe, la couleur ou la race). Ainsi, il n'a pas satisfait aux critères du test *prima facie* établi par les tribunaux. Pour cette raison, il n'y avait pas lieu d'analyser les exigences professionnelles justifiées ou le motif justifiable de l'employeur.

Le Comité a noté que l'information au dossier montre que le personnel du cours a dérogé à la norme en partant du principe que, compte tenu de sa profession, l'autre candidate devrait démontrer qu'elle possédait les compétences souhaitées lors d'une formation subséquente, ce qui n'était pas le cas du plaignant. Le Comité a indiqué qu'il ne s'agissait d'une pratique inacceptable et que l'ADI voudrait peut-être se pencher sur cette question. Étant donné que le plaignant a reconnu qu'il avait échoué au test, satisfaisant ainsi au critère d'échec du cours, le Comité a estimé qu'il ne pouvait pas obtenir la qualification.

Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Décision de l'ADI : En attente

DROIT AU CONGÉ ANNUEL À LA SUITE D'UN CONGÉ SANS SOLDE

CAS 2017-037

La plaignante a contesté le fait que le nombre de jours de congé annuel auquel elle avait droit avait été mal calculé à son retour au travail après un congé sans solde.

Le DGRAS, qui a agi en tant qu'AI dans ce dossier, a conclu que le nombre de jours de congé annuel de la plaignante avait été calculé correctement selon la politique applicable. Il a rejeté le grief.

Le Comité a constaté que le paragraphe 16.14(4) des ORFC contenait les dispositions sur le droit au congé annuel des militaires et que le Manuel sur les politiques régissant les congés des Forces canadiennes (le Manuel) visait à fournir des précisions à ce sujet. Toutefois, selon l'AI, le Manuel n'était malheureusement pas rédigé clairement et produisait une certaine confusion quant à la façon de recalculer le nombre de jours de congé annuel d'un militaire qui revenait d'un congé sans solde.

Le Comité a conclu que le nombre de jours de congé annuel auquel la plaignante avait droit avait été calculé selon le règlement applicable et que le Manuel devrait être modifié afin de se conformer à ce règlement. Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Décision de l'ADI : En attente

DES MESURES CORRECTIVES TROP SÉVÈRES

CAS 2017-067

En moins de dix mois, le plaignant a reçu sept mesures correctives, dont une mise en garde et surveillance (MG et S). Durant cette période, le commandant a également recommandé, sur la base des antécédents disciplinaires et administratifs du plaignant, sa libération sous le motif 5f) (inapte à continuer son service). Le plaignant s'est opposé aux sept mesures correctives alléguant qu'elles ont été émises sans considération pour son état de santé mentale. Il a demandé par la même occasion que les recommandations de le soumettre à un examen administratif (EA) et sa libération soient annulées.

Le Comité a examiné chacune des mesures correctives au dossier du plaignant et a constaté que la majorité des mesures émises par la chaîne de commandement étaient trop sévères dans les circonstances. Dans un premier temps, les problèmes de rendement et de conduite reprochés au plaignant étaient mineurs et la chaîne de commandement ne lui avait pas fourni suffisamment de temps et d'encadrement pour lui permettre de démontrer qu'il était en mesure d'améliorer son rendement et de corriger ses lacunes. Dans un deuxième temps, la chaîne de commandement avait négligé de tenir compte du fait que son état de santé mentale pouvait limiter sa capacité de s'améliorer et de remplir ses fonctions malgré l'avis de son médecin. Le Comité a donc recommandé au CEMD d'ordonner le retrait de cinq mesures correctives, dont la MG et S, de remplacer un AE par une première mise en garde (PMG) et de réémettre une PMG afin d'éliminer certains passages qui n'étaient pas conformes à la DOAD 5019-4.

Le Comité a noté que le commandant avait la responsabilité de favoriser le rétablissement du plaignant en créant un milieu de travail souple et en répondant à ses besoins. De ce fait, au lieu d'émettre une MG et S, le commandant aurait dû enclencher le processus d'affectation vers l'Unité interarmées de soutien du personnel dès qu'il a constaté que les CERM empêchaient le plaignant de remplir ses fonctions. Ayant déterminé au préalable que plusieurs mesures correctives, dont la MG et S, devraient être annulées, le Comité a conclu que le rendement et la conduite du plaignant durant l'ensemble de sa carrière ne s'étaient pas détériorés à un point tel que le maintien en service du militaire devait être remis en question. Compte tenu de l'état de santé mentale du plaignant, le Comité a estimé qu'une recommandation de libération était prématurée et déraisonnable. Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner au DACM de procéder avec un EA pour raisons médicales.

Décision de l'ADI : En attente

INDEMNITÉS POUR LES RÉSERVISTES MALADES OU BLESSÉS

CAS 2017-083

Le plaignant a été blessé lorsqu'il était dans une zone de service spécial (ZSS) durant une période de service de réserve de classe C. Il a dû continuer à être soigné après son retour au Canada et après la fin de sa période de service de réserve de classe C. Cette période de service n'a pas été prolongée.

Les FAC ont approuvé le versement de l'Indemnité pendant une période de blessure ou de maladie (IPBM) au plaignant. Elles ont cessé de la verser lorsque le plaignant a commencé un emploi à plein temps dans le secteur civil même s'il continuait à recevoir des soins médicaux et qu'il faisait l'objet d'une catégorie médicale temporaire.

Le plaignant a soutenu que les FAC auraient dû prolonger son service de réserve de classe C conformément au paragraphe 210.72(13) des DRAS au lieu de lui verser l'IPBM prévue au paragraphe 210.72(2). Le plaignant a demandé une prolongation de son service jusqu'à la date où les FAC avaient cessé de lui attribuer une catégorie médicale.

Le DGRAS par intérim, qui a agi comme AI dans ce cas, a rejeté le grief pour cause de prescription.

Le Comité a conclu que le cas du plaignant était régi par le paragraphe 210.72(13) des DRAS parce qu'il s'était blessé dans une ZSS. Il a estimé que le DGSB avait mal appliqué les dispositions pertinentes en autorisant le versement de l'IPBM au plaignant. Le Comité a aussi conclu que le service de réserve de classe C du plaignant aurait dû être prolongé.

Le Comité a ensuite examiné les facteurs mentionnés au paragraphe 210.72(13) des DRAS afin d'établir à quel moment la prolongation de la période de service de réserve de classe C du plaignant devrait cesser. Le Comité a conclu que les FAC n'auraient pas dû mettre fin à la période de service du plaignant lorsque ce dernier a commencé son emploi dans le secteur civil, car il ne s'agissait pas de « l'emploi civil occupé avant sa participation dans une zone de service spécial », tel qu'il est prévu dans les DRAS. En fait, le plaignant était en service de réserve de classe C avant de se rendre en ZSS. Le Comité a conclu que la prolongation de la période de service de réserve de classe C aurait dû cesser lorsque le plaignant a été considéré comme étant en bonne santé (c'est-à-dire qu'il n'a plus de catégorie médicale).

Selon le Comité, si la situation du plaignant avait été bien gérée et si son commandant s'était mieux occupé du dossier, le plaignant aurait pu obtenir un dédommagement adéquat à l'époque et cela lui aurait évité d'éprouver des difficultés financières. Le Comité a réitéré la recommandation formulée par le Bureau de l'Ombudsman du ministère de la Défense nationale et des FAC à savoir qu'il faudrait que les FAC améliorent les connaissances en matière d'options de dédommagement disponibles pour les réservistes malades et blessés.

Le Comité a recommandé la prolongation de la période de service de réserve de classe C du plaignant jusqu'à la date où ce dernier a été considéré comme étant en bonne santé (en soustrayant l'IPBM ou toute autre rémunération reçue durant la période en question).

Décision de l'ADI : En attente



PROMOUVOIR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

En réponse à la priorité du gouvernement en matière de santé mentale au travail, le Comité a élaboré en 2016 une stratégie visant à favoriser un environnement de travail où le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés et où tous les employés sont respectés et valorisés. Une partie importante de cette initiative consistait à recueillir les commentaires des employés au sujet de leur milieu de travail au moyen d'un sondage en ligne. En 2017, les résultats du sondage ont servi à élaborer et à mettre en œuvre le Plan d'action en santé mentale 2017-2018 du Comité. Le plan comprenait des activités de formation, de communication et de sensibilisation. Des dîners-causeries sur divers sujets liés à la santé mentale ont été organisés, ainsi que des activités de développement de l'esprit d'équipe et des séances de sensibilisation. Les employés ont reçu un courriel mensuel contenant des liens vers des articles ou des vidéos traitant de problèmes de santé mentale. D'autres activités de communication ont abordé les questions de gestion des conflits et la sensibilisation à l'éthique et au code de conduite du gouvernement.

Plus important encore, la santé mentale fait désormais partie des objectifs de rendement de tous les employés du Comité ayant des responsabilités de supervision, y compris les cadres supérieurs, les directeurs et directrices, les gestionnaires et les chefs d'équipe.

MODÈLE LOGIQUE

Programme d'Examen indépendant des griefs militaires		
MANDAT DÉCOULANT DE LA LOI	Avant d'étudier et de régler tout grief d'une catégorie prévue par règlement du gouverneur en conseil ou tout grief déposé par le juge militaire, le chef d'état-major de la Défense le soumet au Comité des griefs pour que celui-ci lui formule ses conclusions et recommandations. Il peut également renvoyer tout autre grief à ce comité (Loi sur la défense nationale, paragraphe 29.12 (1)).	
Composante de programme	Réception	Établissement de rapports
Description de l'activité	Recevoir et préparer le dossier de grief	Rendre les conclusions et recommandations
Extrants opérationnels	• Dossier de grief initial du Comité • Choix de l'équipe et du membre du Comité • Contact initial avec le plaignant	• Résumé de la conférence de cas • Dossier de grief prêt à l'examen • Analyse du dossier de grief • Conclusions et recommandations
Résultats opérationnels IMMÉDIATS	• L'équipe et les membres du Comité sont au courant du travail à accomplir • Le plaignant est au courant du choix de l'équipe et du membre du Comité	• L'équipe est au courant de ce dont elle a besoin afin de compléter le dossier • Le membre du Comité est satisfait que le dossier soit complet • L'autorité de dernière instance et le plaignant sont bien informés des résultats de l'examen indépendant du grief
EXTRANT DU PROGRAMME	Conclusions et recommandations du Comité ¹	
RÉSULTAT IMMÉDIAT DU PROGRAMME	L'autorité de dernière instance et le plaignant sont bien informés des résultats de l'examen indépendant du grief	
RÉSULTAT INTERMÉDIAIRE DU PROGRAMME	L'autorité de dernière instance et le plaignant sont mieux outillés pour comparer et évaluer les conseils formulés dans les conclusions et recommandations par rapport à la position des Forces armées canadiennes	
RÉSULTAT FINAL DU PROGRAMME	L'autorité de dernière instance peut se fier sur les conclusions et recommandations du Comité afin de rendre une décision relativement aux griefs examinés par le Comité	

¹ Limite découlant de la loi : Le chef d'état-major de la Défense n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité des griefs (Loi sur la défense nationale, paragraphe 29.13 (1))

TABLEAU FINANCIER

DÉPENSES PRÉVUES 2017-2018 (EN DOLLARS)

SALAIRES ET AUTRES FRAIS ASSOCIÉS AU PERSONNEL	3 881 187
COTISATION AU RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS	562 442
SOUS-TOTAL	4 443 629
AUTRES DÉPENSES OPÉRATIONNELLES	2 770 587
TOTAL DES DÉPENSES PRÉVUES	7 214 216

En date du 31 décembre 2017.

Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ



PRÉSIDENTE ET PREMIÈRE DIRIGEANTE PAR INTÉRIM CAROLINE MAYNARD

Me Caroline Maynard a été nommée présidente et première dirigeante du Comité, à titre intérimaire, pour un mandat d'un an, à compter du 4 janvier 2017.

Depuis 2006, Me Maynard occupait le poste de directrice des opérations et d'avocate générale au Comité. Avant de travailler au sein du Comité, Me Maynard a occupé des postes de conseillère juridique au bureau du juge-avocat général (ministère de la Défense nationale), du Comité externe d'examen de la GRC, de l'Agence du revenu du Canada et en cabinet privé.

Elle détient un baccalauréat en droit de l'Université de Sherbrooke et est membre du Barreau du Québec depuis 1994.

« Telle une grande famille, notre Comité en 2017 a fait face à des défis et a accompli beaucoup de choses. Durant tout ce temps, nous n'avons jamais cessé de travailler ensemble en équipe. »

Caroline Maynard

LE PERSONNEL DU COMITÉ EN OCTOBRE 2017



« Je suis heureux de la nomination de ces personnes remarquables au sein du Comité externe d'examen des griefs militaires... Leur expérience et leurs connaissances leur seront très utiles dans l'exercice de leurs fonctions qui consistent à examiner les griefs militaires. Leur travail est essentiel pour renforcer la confiance à l'égard du processus de règlement des griefs des Forces armées canadiennes et en améliorer l'équité. »

*Harjit S. Sajjan, ministre de la Défense nationale,
se félicitant de la nomination de nouveaux membres au Comité*

CHANGEMENTS DANS LES RANGS DES MEMBRES DU COMITÉ

À la fin de décembre 2017, de nouveaux membres ont été nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats de différentes durées :

- Dominic McAlea a été nommé vice-président à temps plein pour un mandat de quatre ans, à compter du 28 mars 2018.
- Nina Frid a été nommée membre du Comité à temps plein pour un mandat de quatre ans, à compter du 5 février 2018.
- Eric Strong a été nommé membre du Comité à temps partiel pour un mandat de trois ans, à compter de décembre 2017.
- Allan Fenske, un membre du Comité à temps partiel, a terminé son mandat de trois ans en juin 2017.

De courtes biographies des nouveaux membres sont disponibles sur le site Web du Comité.



CONTACTEZ-NOUS

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DES GRIEFS MILITAIRES

60, rue Queen
10^e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Tél : 613-996-8529
Sans frais : 1-877-276-4193
ATS : 1-877-986-1666

Fax : 613-996-6491
Sans frais : 1-866-716-6601

ceegm-mgerc@ceegm-mgerc.gc.ca
www.Canada.ca (Ministères et agences)
Suivez-nous sur Twitter @CeegmMgerc

CONSULTEZ LE COMITÉ EN LIGNE

Le Comité publie sur son site Web un choix de sommaires des cas qu'il a examinés, ainsi que ses recommandations sur des questions d'ordre systémique touchant non seulement le plaignant ou la plaignante, mais aussi d'autres membres des FAC. Ces sommaires et recommandations fournissent des informations sur l'interprétation que fait le Comité des politiques et des règlements, ainsi que sur les enjeux et les tendances clés des griefs. Les décisions de l'ADI y sont également incluses.