

# **Comité des griefs des Forces canadiennes**



**Pour la période se terminant  
le 31 mars 2006**

**Rapport sur le rendement**

---

L'honorable Gordon J. O'Connor, C.P., député  
Ministre de la Défense nationale

---

## Table des matières

<b>SECTION I – SURVOL .....</b>	<b>1</b>
Message de la présidente .....	2
Déclaration de la direction.....	3
Renseignements sommaires.....	4
Rendement global du Comité .....	7
<b>SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE.....</b>	<b>11</b>
Analyse des activités de programme .....	12
Résultats escomptés.....	13
<b>SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>22</b>
Renseignements sur l'organisation .....	23
Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris).....	24
Tableau 2: Ressources par secteur d'activité .....	24
Tableau 3: Postes votés et législatifs.....	25
Tableau 4: Services reçus à titre gracieux .....	25
Tableau 5: États financiers du Comité des griefs des Forces canadiennes .....	25
Tableau 6: Politiques sur les voyages.....	36
Tableau 7: Amélioration des services .....	36
<b>SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT.....</b>	<b>38</b>
Contacts pour informations supplémentaires.....	39
Rapports annuels prévus par la <i>Loi</i> et autres rapports du Comité.....	39

---

## **SECTION I – SURVOL**

---

## Message de la présidente

C'est avec plaisir que je présente le Rapport ministériel sur le rendement du Comité des griefs des Forces canadiennes, pour la période se terminant le 31 mars 2006. Comme l'année 2005 marquait le cinquième anniversaire du Comité, il était opportun d'examiner le travail accompli jusqu'alors, de faire le point sur les améliorations à apporter et aussi de reconnaître nos nombreuses réussites, notamment celles qui touchent à l'accroissement de la sensibilisation à notre mandat auprès des militaires et l'amélioration de la productivité du Comité.



Tout au long de 2005-2006, nous avons continué à sensibiliser les gens au sujet de notre rôle dans le système administratif de justice militaire en profitant des possibilités de réseautage avec des intervenants clés partout au pays, en particulier des hommes et des femmes des Forces canadiennes.

Par ailleurs, un bon système de redressement des plaintes garantit aux plaignants que leurs griefs seront traités de façon équitable et avec célérité. Cet objectif a été réalisé entre autres par la mise sur pied du Comité des griefs. Nous offrons le contrôle externe nécessaire au maintien de la confiance du public quant à la façon dont les FC traitent les griefs, en permettant aux plaignants d'accéder à une organisation indépendante, à l'extérieur de la chaîne de commandement, avant qu'une décision finale soit prise au sujet de leur grief.

Lorsqu'il prend connaissance des griefs, le Comité préconise une perspective à l'échelle du système. Les conclusions et les recommandations que nous formulons présentent une analyse rigoureusement justifiée des règles et des politiques, ce qui aide à cerner et à résoudre les problèmes systémiques. Cela peut, par voie de conséquence, servir de guide pour la prise de décisions futures dans des dossiers similaires, ou pour un règlement à l'amiable avant même que le grief soit présenté. Cette fonction systémique apporte à la fois une amélioration et une dimension de valeur ajoutée à notre façon d'examiner les dossiers et à notre mandat.

Ces dernières années, le traitement des dossiers prenait en moyenne neuf mois. L'année financière 2005-2006 a constitué une année phare, puisque ce délai a été réduit à un peu plus de six mois en moyenne, et nous espérons que notre efficacité ne cessera de s'accroître.

En ce qui concerne la gestion des affaires, le Comité continuera d'évaluer ses approches et ses stratégies en matière de recrutement au moyen de l'élaboration de son plan intégré des ressources humaines et des activités. Nous maintiendrons de plus nos objectifs d'apprentissage pour tous les employés et nous rendrons nos pratiques en matière de ressources humaines conformes aux exigences de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP).

Enfin, le Comité continue de collaborer avec d'autres organisations qui interviennent dans le processus de règlement des griefs, en l'occurrence le Directeur général - Autorité des griefs des Forces canadiennes et le bureau de l'Ombudsman. Nous partageons le même objectif, soit promouvoir des solutions qui permettront de régler les griefs de façon juste et rapide, ce qui demande la maximisation de l'efficacité et la réduction de la bureaucratie au strict nécessaire de sorte que le processus de règlement des plaintes des Forces canadiennes fonctionne comme prévu.

Diane Laurin  
Présidente

---

## Déclaration de la direction

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2005-2006 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-06 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée du ministère figurant dans la SGRR;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition des comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada et le RMR.

---

Nom : Diane Laurin  
Titre : Présidente

---

## Renseignements sommaires

**Raison d'être du Comité** – Le Comité a officiellement entrepris ses opérations le 15 juin 2000, date d'entrée en vigueur de la réglementation. C'est une entité externe et indépendante des Forces canadiennes (FC) et du ministère de la Défense nationale (MDN) qui a, selon la loi, le mandat de réviser des griefs de militaires et de communiquer ses conclusions et ses recommandations au Chef d'état-major de la Défense (CEMD).

Le Comité a pour mandat de présenter des conclusions et des recommandations équitables, impartiales, transparentes et expéditives à l'égard des griefs déposés par les membres des Forces canadiennes, conformément à la *Loi sur la défense nationale* et en vertu de l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*. Le Comité est chargé d'examiner des griefs concernant :

- des déductions de solde et d'indemnités,
- le retour à un grade inférieur ou la libération des Forces canadiennes;
- l'application et l'interprétation des politiques touchant l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
- la solde, les indemnités et autres prestations financières;
- le droit aux soins médicaux et dentaires.

Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang. Le CEMD peut également renvoyer tout autre grief au Comité pour examen.

### Un rôle unique

Le Comité est le premier et le seul organisme civil au monde à procéder à l'examen de griefs militaires. En tant que tribunal administratif, il examine des griefs avec objectivité, transparence et indépendance, avec toute l'impartialité et l'équité qu'il se doit à l'égard de tous les membres des Forces canadiennes (FC), quelque soit le grade ou le poste. Il s'assure que les droits des militaires sont dûment pris en considération tout au long du processus et que ses membres agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Enfin, il a pour objectif à long terme de contribuer à améliorer les conditions de travail des membres des FC, à renforcer leur moral et à susciter leur confiance dans l'efficacité et l'impartialité du processus amélioré d'examen des griefs.

Le Comité est un tribunal administratif civil doté de pouvoirs quasi-judiciaires. Afin d'examiner tous les renseignements pertinents à un grief, le Comité peut procéder à des auditions, citer des témoins civils ou militaires à comparaître et les obliger à témoigner oralement ou par écrit, au besoin.

### **Mission**

Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant.

### **Vision**

Les compétences et l'expertise du Comité en matière de traitement des griefs seront mises en valeur grâce à la qualité de ses conclusions et recommandations.

Cette vision sera réalisée lorsque :

- les principes d'intégrité et d'équité qui guident le Comité inspireront la confiance des membres des Forces canadiennes;
- les membres des Forces canadiennes seront persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale;
- les travaux du Comité auront un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribueront à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives;
- les organismes publics, au Canada et ailleurs, consulteront le Comité à propos de leur propre système de gestion et de traitement des griefs.

Le Comité fait part de ses conclusions et de ses recommandations au CEMD et au plaignant. Ses recommandations peuvent porter sur le grief même ou sur des modifications systémiques éventuelles qui pourraient régler un problème ou une situation à l'échelle des Forces.

**Total des ressources financières (en '000\$)**

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
6 235,0 \$	6 589,0 \$	6 188,5 \$

**Total des ressources humaines \***

Prévues	Réelles	Écart
46	46	43

\* Le nombre inclut les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

**Priorités du Comité**

Sommaire du rendement		2005-2006	
		Dépenses prévues	Dépenses réelles
<b>Objectif stratégique :</b> Les recommandations du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.			
<b>Alignement aux priorités du Gouvernement du Canada :</b> <a href="#">La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens</a>			
Priorité no. 1 (En cours)  Le rendement opérationnel du Comité	<p><b>Activité de programme:</b> L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.</p> <p><b>Résultats prévus:</b></p> <p>1) D'ici 2006, les griefs renvoyés au Comité seront examinés dans un délai de six mois grâce à une augmentation de la production, au maintien d'un coût par grief raisonnable et au respect des normes en matières de délais;</p> <p>2) Les besoins de formation et de perfectionnement du personnel et des membres du Comité seront satisfaits;</p> <p>3) La mise en place d'une stratégie de ressourcement triennal pour assurer que les besoins en ressources humaines et financières sont planifiés avec rigueur.</p>	<p><b>Sommaire du rendement</b></p> <p>3 092 000</p> <p>En cours</p> <p>Conforme aux attentes</p> <p>Conforme aux attentes</p>	

Sommaire du rendement			2005-2006	
			Dépenses prévues	Dépenses réelles
Priorité No. 2 (En cours)	<b>Activité de programme:</b> L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	<b>Sommaire du rendement</b>	397,000	
Communications externes	<b>Résultats prévus:</b> <b>1)</b> Meilleure compréhension du travail du Comité de la part des partenaires, des Forces canadiennes et de la fonction publique; <b>2)</b> Meilleur partage des connaissances.	En cours  Conforme aux attentes		

#### **Sommaire du rendement**

- « Conforme aux attentes » indique que toutes les attentes recensées dans le RPP de 2005-2006 ont été entièrement satisfaites;
- « En cours » indique que des échéances ont été fixées au-delà du 31 mars 2006 et que la mise en œuvre de l'initiative est donc en cours;
- « Partiellement conforme aux attentes » indique que certaines attentes ou la plupart des attentes pour 2005-2006 ont été satisfaites;
- « Non conforme aux attentes » indique que les résultats n'ont pas été obtenus dans le respect des échéances fixées ou qu'il reste des travaux importants à faire.

#### **Contexte et environnement opérationnels**

Plusieurs facteurs indépendants de la volonté du Comité ont une incidence sur la durée et le délai du traitement d'un grief; parmi ces facteurs on retrouve la complexité des griefs, certains d'entre eux nécessitant des recherches exhaustives et la collecte d'information additionnelle. Le nombre de membres et du personnel que comprend le Comité influencent aussi sa capacité de traiter les griefs.

Les membres des FC disposent actuellement de diverses voies par lesquelles faire connaître leurs plaintes. On dénote toujours de la confusion sur les rôles respectifs des différents intervenants dans le traitement des griefs et des plaintes au sein des Forces canadiennes. Cela dit, le Comité ne cesse d'accroître ses efforts de liaison externes avec les membres des FC en ce qui concerne son rôle. Ces efforts permettent de plus de souligner la contribution du Comité à l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces.

---

## Rendement global du Comité

### Priorité No 1 Rendement opérationnel

#### *Engagements*

Dans le but d'atteindre ses objectifs d'amélioration du rendement opérationnel, le Comité a entrepris plusieurs initiatives au cours de l'exercice 2005-2006. Parmi les engagements du Comité, on compte les suivants :

- Affermir son rendement en faisant le suivi de sa stratégie de mesure du rendement;
- Augmenter la production;
- Veiller au respect des normes qu'il a fixées en matière de délais;
- Insister encore davantage sur une saine gestion interne; et
- Assurer une planification rigoureuse des besoins en ressources humaines et financiers.

#### *Principales réalisations*

Durant la période couverte par ce rapport, le Comité a accordé la priorité au règlement des cas en souffrance antérieurs à l'année 2004. À cette fin, le Comité s'est permis quelques exceptions à ses normes en matière de délais et d'établissement des priorités pour les dossiers actifs à l'étude. Le Comité a néanmoins considérablement raccourci son délai d'examen des dossiers de régime permanent<sup>1</sup>, le pourcentage des griefs traités en moins d'un an étant passé d'une moyenne de 23 p. 100 pour les quatre premières années à 67 p. 100 pour les dossiers renvoyés depuis 2004-05 (données en date du 24 août 2006).

La figure 1 indique le délai de règlement des dossiers selon l'exercice pendant lequel ils ont été renvoyés au Comité.

**Figure 1**

Année de renvoi des cas au CGFC	Moins de 6 mois	De 6 mois à 1 an	Plus 1 an
2000-2001	6.60%	10.66%	82.74%
2001-2002	6.80%	20.41%	72.79%
2002-2003	8.19%	13.45%	78.36%
2003-2004	6.85%	16.44%	76.71%
2004-2005	9.62%	38.46%	51.92%
2005-2006	50.00%	42.11%	7.89%

---

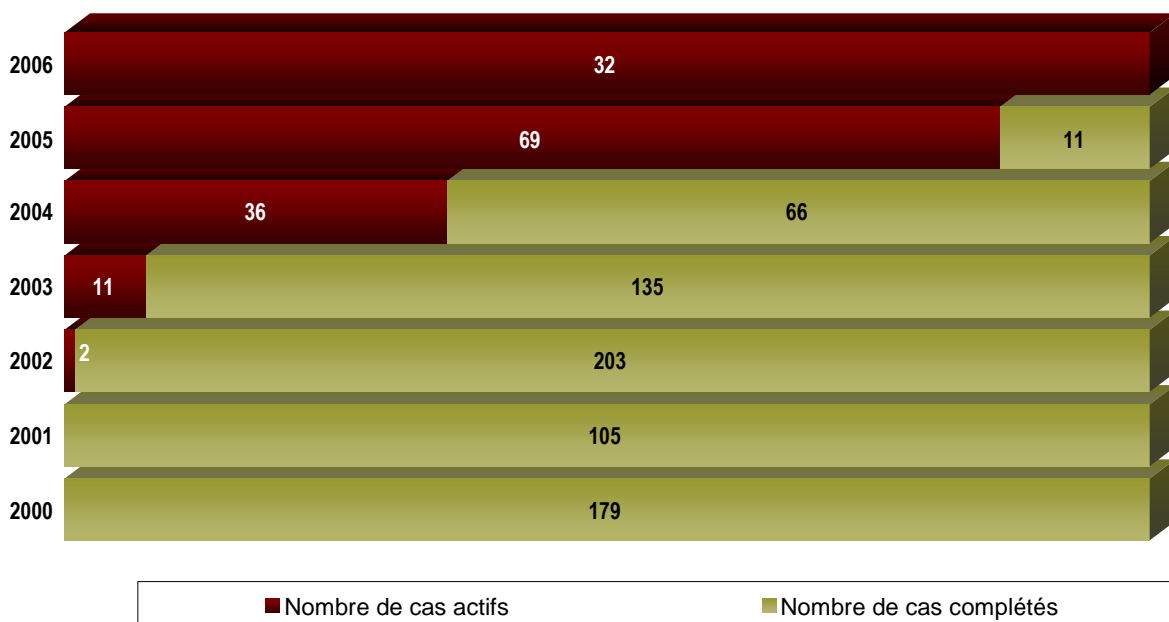
<sup>1</sup> Les dossiers renvoyés au Comité après le 1er janvier 2004.

La figure 2 illustre la situation au 31 mars 2006 concernant les dossiers en attente selon l'année de leur renvoi au Comité. Au moment de la rédaction de ce rapport, il ne reste plus que six dossiers antérieurs à 2004, l'un desquels est en suspens.

Figure 2

Statut de l'inventaire des cas par année de renvoi au Comité

En date du 31 mars, 2006



- Au début de 2006 une étape additionnelle a été ajoutée au processus d'examen de grief pour faire une première évaluation de tous les dossiers afin d'identifier des questions exigeant de la recherche complète ou des questions légales significatives. Cette évaluation permet aussi d'identifier les dossiers qui peuvent être examinés plus rapidement, dont ceux contenant des questions simples ou dont le sujet a été traité auparavant par le Comité;
- Conformément aux dispositions de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*, le Comité a élaboré un Plan intégré des ressources humaines et des activités, afin d'assurer la disponibilité des ressources financières et humaines dont il a besoin.
- Le Comité a commencé à rendre ses pratiques en matière de ressources humaines conformes aux exigences de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*, qui comprennent la formation des gestionnaires et de l'ensemble du personnel ainsi que le développement de politiques et procédures internes.

---

## **Leçons tirées**

La durée de l'examen des griefs varie d'un dossier à l'autre. Parmi les facteurs qui influencent la durée du traitement, on compte la rapidité avec laquelle les renseignements additionnels que doivent fournir le plaignant ou les FC parviennent au Comité, ainsi que la complexité du dossier. Il faut aussi tenir compte du défi que représentent le recrutement et la rétention de l'effectif et des membres du Comité. Le Comité se croit cependant en mesure de réduire considérablement la durée de l'examen des dossiers en attente afin que la majeure partie d'entre eux soient réglés en moyenne dans les six mois qui suivent leur renvoi au Comité.

## **Priorité No 2 Communications externes**

### **Engagements**

Accroître ses communications externes en :

- rejoignant ses clients et partenaires;
- partageant l'information grâce à des échanges avec ses clients, partenaires et auditoires cibles;
- participant plus activement à des forums de niveau supérieur ;
- diffusant de l'information sur l'impact de son travail.

### **Principales réalisations**

Le Comité s'est affairé à développer des outils et des pratiques pour satisfaire ses engagements en matière de communication. Le Comité a, plus précisément:

- conçu un bulletin électronique présentant son travail, bulletin qui sera envoyé à une liste d'abonnés parmi des auditoires clés ;
- réaménagé son site Web pour faciliter la navigation et, plus particulièrement, pour mettre en évidence les résumés de nouveaux cas traités par le Comité qui y sont régulièrement affichés;
- modifié sa brochure d'information pour envoi postal deux ou trois fois par an à divers regroupements d'intéressés;
- entrepris une tournée de plusieurs bases des FC afin de permettre aux dirigeants du Comité de rencontrer les membres des Forces pour leur expliquer la procédure relative aux griefs et le travail du Comité;
- accueilli des groupes de représentants de forces armées étrangères intéressés à mieux connaître le travail du Comité;
- mené un comité de collaboration impliquant les intervenants clés dans le processus de traitement des griefs, visant l'établissement de pratiques exemplaires, en particulier en ce qui concerne l'amélioration du système des griefs.

## **Leçons tirées**

Le Comité s'est rendu compte dès le départ qu'il devrait consciemment s'efforcer d'établir le contact avec ses clients – les militaires au service des Forces canadiennes – pour leur faire connaître son travail et améliorer leur compréhension du mandat de l'organisation et du rôle qu'elle joue en vue d'améliorer leur qualité de vie. Cela signifie qu'il faut communiquer de façon constante le soin et l'expertise que le Comité consacre à l'examen de chaque grief et la grande confiance que manifeste le Chef d'état-major de la Défense en appuyant la majorité des conclusions des recommandations du Comité.

---

Le Comité continuera de centrer ses efforts sur les canaux de communication déjà en place dans les FC. Le rôle des hauts dirigeants militaires dans la compréhension du mandat, des défis et du travail du Comité est crucial. L'appui que reçoit le Comité des instances supérieures des FC constitue une invitation claire à entreprendre des initiatives qui démontreront l'utilité du Comité aux membres des FC et favoriseront une meilleure compréhension de son rôle. La visite de bases et d'installations des FC par des membres du Comité et de la haute direction et leur participation à des séminaires, conférences, et présentations concernant les enjeux clés accroissent l'efficacité de cet effort de communication. Tous ces éléments constituent d'importants outils pour toucher directement les membres des FC et les intervenants du Comité, tout comme l'information communiquée dans les publications et sur le site Web du Comité.

Bien que les efforts de sensibilisation antérieurs du Comité aient permis d'accomplir beaucoup de progrès, le Comité continuera dans cette voie pour montrer l'évolution de l'organisation et remplir ses engagements. Faire connaître le travail du Comité contribue également à corriger les perceptions de chevauchement de compétences entre les différents mécanismes de redressement offerts aux FC. À ce titre, le Comité continuera d'entretenir ses partenariats avec les autres organismes qui interviennent dans le processus de règlement des griefs.

---

## **SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE**

---

## Analyse des activités de programme

**Objectif stratégique :** Les recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.

**Activité de programme :** L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.

### Ressources financières :

(en '000 \$)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
3 260 \$	3 395,0 \$	3 370,1 \$

### Ressources humaines :

Prévues	Réelles	Écart
28	28	27

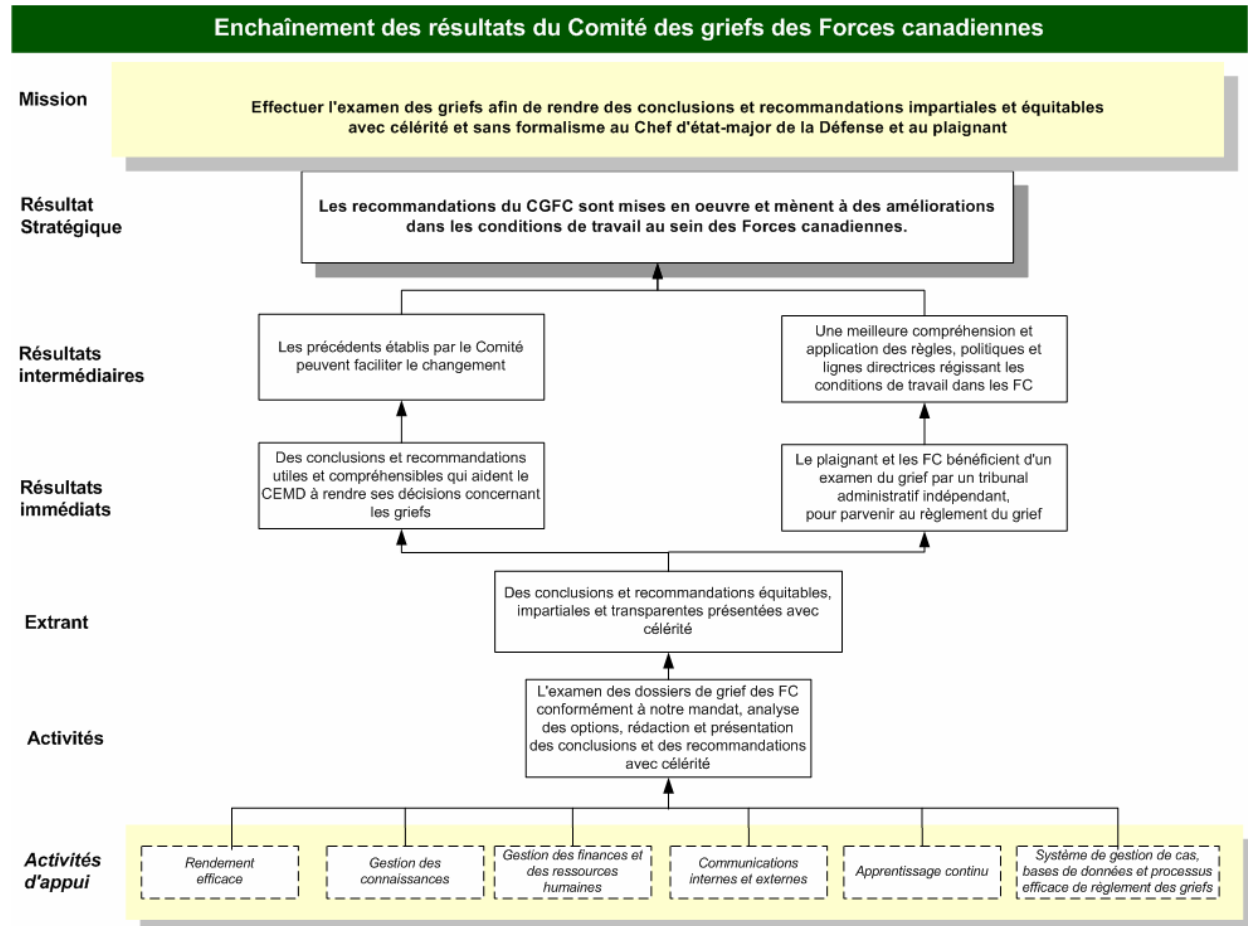
Nota : La contribution des services intégrés à cette activité de programme s'élève à 2 818,4 \$ et 16 ETP.

L'examen des griefs par le Comité se déroule de façon objective et transparente, dans le respect de l'impartialité et de l'équité pour tous les membres des FC, sans considération de leur grade ou de leur poste. La procédure tient compte équitablement des droits du personnel militaire, et les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties impliquées. Non seulement les conclusions et les recommandations du Comité sont-elles fondées sur le droit, elles constituent aussi des précédents qui assurent une cohérence dans l'interprétation et l'application de politiques et règlements au sein des Forces canadiennes.

En tant qu'organisme doté de pouvoirs quasi-judiciaire, le Comité doit s'assurer que ses recommandations sont conformes au droit et sont applicables en vertu de sa loi habilitante et de la législation pertinente. Les membres du Comité doivent notamment connaître les décisions rendues par les tribunaux canadiens dans différents domaines qui touchent les Forces canadiennes et qui pourraient avoir un impact dans les travaux du Comité ou dans les griefs qu'il doit réviser. Le Comité doit faire preuve de déférence à l'endroit des décisions rendues par les tribunaux supérieurs concernant les griefs des membres des FC, dont la Cour fédérale de première instance. Il est de la responsabilité des membres du Comité de connaître entre autres les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (O AFC) et les politiques du Conseil du Trésor qui s'appliquent, selon la nature du grief, et qui permettent de soutenir l'analyse et d'élaborer les conclusions et les recommandations du Comité.

## Résultats escomptés

L'enchaînement des résultats ou le modèle logique du Comité démontre comment chacune des composantes contribue à la mission du Comité et à l'obtention du résultat stratégique.



**Modèle logique – Résultats immédiats** : Ce sont les résultats à court terme des secteurs d'activité du Comité et leurs extrants.

Résultats immédiats escomptés	Indicateurs de rendement
Des conclusions et des recommandations utiles et compréhensibles qui aident le CEMD à rendre ses décisions concernant les griefs.	1) Les décisions du CEMD appuient les recommandations du Comité.
Le plaignant et les FC bénéficient d'un examen du grief par un tribunal quasi-judiciaire indépendant, pour parvenir au règlement du grief.	2) Le CEMD juge les conclusions et recommandations du Comité utiles et faciles à comprendre. 3) Les examens judiciaires de la Cour fédérale confirment les conclusions et recommandations du Comité.

### Aperçu des décisions du CEMD

Au cours de la période couverte par le présent rapport, le CEMD a rendu des décisions concernant 107 griefs, et a appuyé en tout ou en partie 90,6 p. 100 des recommandations du Comité, tel qu'indiqué à la figure 3. Le Comité a en outre examiné et soumis des recommandations sur douze griefs dont la moitié ont été réglés par les Forces avec une résolution informelle, les autres ayant été retirés par les plaignants après que ceux-ci aient pris connaissance des conclusions et recommandations du Comité et avant la décision du CEMD.

**Figure 3**

Conclusions et recommandations du CGFC	DÉCISIONS RENDUES PAR LE CEMD EN 2005-2006			
	Le CEMD appuie entièrement les C et R du CGFC	Le CEMD appuie en partie les C et R du CGFC	Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC	Total
Accorder	17	7	5	29
Accorder en partie	14	9	1	24
Rejeter	46	2	4	52
Retrait	2			2
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>107</b>

---

## Décisions de la Cour fédérale

En vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, un plaignant peut présenter à la Cour fédérale (Section de première instance) une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par le CEMD. Les seuls motifs qui peuvent être invoqués à l'appui d'une telle demande sont l'erreur de droit ou de fait manifeste, c'est-à-dire que la décision paraît avoir été rendue en violation du devoir d'agir équitablement ou des principes de justice naturelle, sans qu'il ne soit tenu compte de la preuve produite, ou l'instance décisionnelle semble avoir agi de façon contraire à la loi. En 2005, la Cour fédérale du Canada a été appelée à se prononcer sur trois demandes de cette nature.

Dans son rapport annuel 2004, le Comité faisait état d'un grief où il était question de déterminer si la ville de Blainville devait être incluse dans la zone géographique de Montréal aux fins de l'indemnité de vie chère (IVC). Le Comité avait notamment conclu que le temps de déplacement de 45 minutes entre le lieu de résidence et le lieu de travail ne devait pas constituer une règle absolue, surtout dans les grands centres tels que Montréal. Le Comité avait recommandé au CEMD d'accorder le grief en incluant la ville de Blainville dans la zone géographique de Montréal. Bien que le CEMD ait reconnu que le temps de déplacement de 45 minutes est trop variable, particulièrement dans une région métropolitaine importante, il avait alors précisé que la détermination des limites de la zone géographique de Montréal avaient été établies en tenant compte des traits physiques dominants dans un rayon raisonnable du lieu de service majeur. Le CEMD a donc rejeté la recommandation du Comité au motif que la ville de Blainville était située à l'extérieur de ces traits physiques.

Saisie de la demande de contrôle judiciaire du plaignant, la Cour fédérale a, dans un premier temps, déterminé que la norme de contrôle applicable d'une décision du CEMD relativement à un grief est celle de la décision manifestement déraisonnable. Par conséquent, puisque la détermination de la zone de service donnant droit à l'IVC est essentiellement l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire du commandant, elle est à l'abri de tout contrôle judiciaire à moins que le CEMD n'ait pas exercé ses pouvoirs discrétionnaires de bonne foi, que la décision ait été prise illégalement ou pour des motifs non pertinents. L'honorable juge Pinard a conclu que le CEMD n'avait pas commis d'erreur en refusant d'accorder le grief et que sa décision de ne pas suivre les recommandations du Comité était bien justifiée, conformément au paragraphe 29.13 (2) de la *Loi sur la défense nationale*. La Cour a donc rejeté la demande de contrôle judiciaire.

---

Dans la deuxième décision, la Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire. Le juge Blanchard a jugé que la décision du CEMD était invalide au motif que ce dernier n'avait pas pris acte des manquements aux règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

Dans cette affaire, le requérant (plaignant) avait été l'objet d'une plainte de harcèlement. Une première enquête avait été ordonnée et avait ensuite été close lorsque les résultats de l'enquête policière sur la plainte avaient été obtenus. Sur réception de lettres provenant de l'auteur de la plainte de harcèlement, le commandant (cmdt) a ordonné la tenue d'une enquête sommaire, au terme de laquelle il a conclu que la plainte était fondée et que le requérant devait être placé en mise en garde et surveillance (MG et S). Le requérant a fait valoir qu'il n'avait pas été informé par écrit des résultats de la première enquête et qu'il ignorait les raisons pour lesquelles une deuxième enquête avait été tenue, ce qui l'avait empêché de présenter ses observations. Il a donc déposé un grief.

Le CEMD a souscrit aux conclusions et recommandations du Comité selon lesquelles le commandant aurait dû donner au requérant l'occasion de répondre aux allégations. Étant donné la gravité du comportement allégué dans la plainte et les conséquences d'une MG et S, il aurait fallu fournir au requérant les renseignements pertinents en temps opportun. Toutefois, le CEMD a approuvé également la conclusion du Comité selon laquelle, tout au long de la procédure de règlement du grief, le requérant avait eu l'occasion de formuler ses objections à plusieurs reprises, en dépit des difficultés qu'il avait éprouvées à obtenir les copies des rapports d'enquête et du temps que cela avait pris. Enfin, à l'instar du Comité, le CEMD a conclu que le requérant avait eu l'occasion, à plus d'une reprise, de formuler des observations après que l'avis d'intention de recommander la mise en garde et la surveillance eut été donné; or, il s'est abstenu délibérément de le faire. Les règles de justice naturelle ont donc été observées.

La Cour en est arrivée à la conclusion que l'enquête menée dans cette affaire était de nature judiciaire davantage qu'elle n'était de nature administrative, que les allégations étaient graves, que la décision était susceptible d'avoir de sérieuses conséquences sur les personnes concernées et que le requérant avait bel et bien le droit de s'attendre à ce qu'une certaine procédure soit observée. Plus particulièrement, la Cour a fait remarquer que l'omission de communiquer les renseignements au requérant, dont les dossiers appuyaient la plainte de harcèlement, l'avait empêché de formuler ses observations dans le cadre de l'enquête et de la décision de le placer en MG et S. En conséquence, le requérant n'avait pas eu l'occasion d'être entendu. En outre, en ce qui concerne la MG et S, le requérant aurait dû avoir la possibilité de formuler des observations avant que la décision à cet égard ne soit prise. Enfin, la Cour a noté que le requérant n'avait pas obtenu un avis suffisant et qu'il avait collaboré avec les autorités, ignorant qu'une nouvelle enquête était en cours.

À la suite de l'ordonnance de la Cour fédérale de réexaminer le dossier, le CEMD a ordonné que tout document concernant la MG&S soit retiré du dossier militaire du plaignant. Le CEMD a également transmis le dossier au Directeur des réclamations et contentieux des affaires civiles (RCAC), afin de considérer toute réclamation potentielle.

Dans un troisième dossier, la Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire. Dans cette affaire, le Comité avait recommandé que le CEMD accueille le grief en ordonnant que le droit du plaignant aux frais d'absence du foyer (FAF) soit calculé à nouveau conformément au règlement, et que toute somme d'argent due lui soit versée. Le Comité avait recommandé également que la somme que le plaignant avait touchée à titre de facteur de péréquation de solde (FPS) au cours de son affectation au sein de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST) soit révisée et calculée à nouveau, au besoin. Le CEMDI a conclu que le plaignant avait été traité conformément à l'alinéa 209.997(4) des ORFC, la disposition applicable en matière d'indemnités, tandis que le Comité s'est dit d'avis qu'il n'y avait, à l'article 209.997 des ORFC, aucune disposition permettant le remplacement d'une indemnité analogue au titre des vivres et du logement.

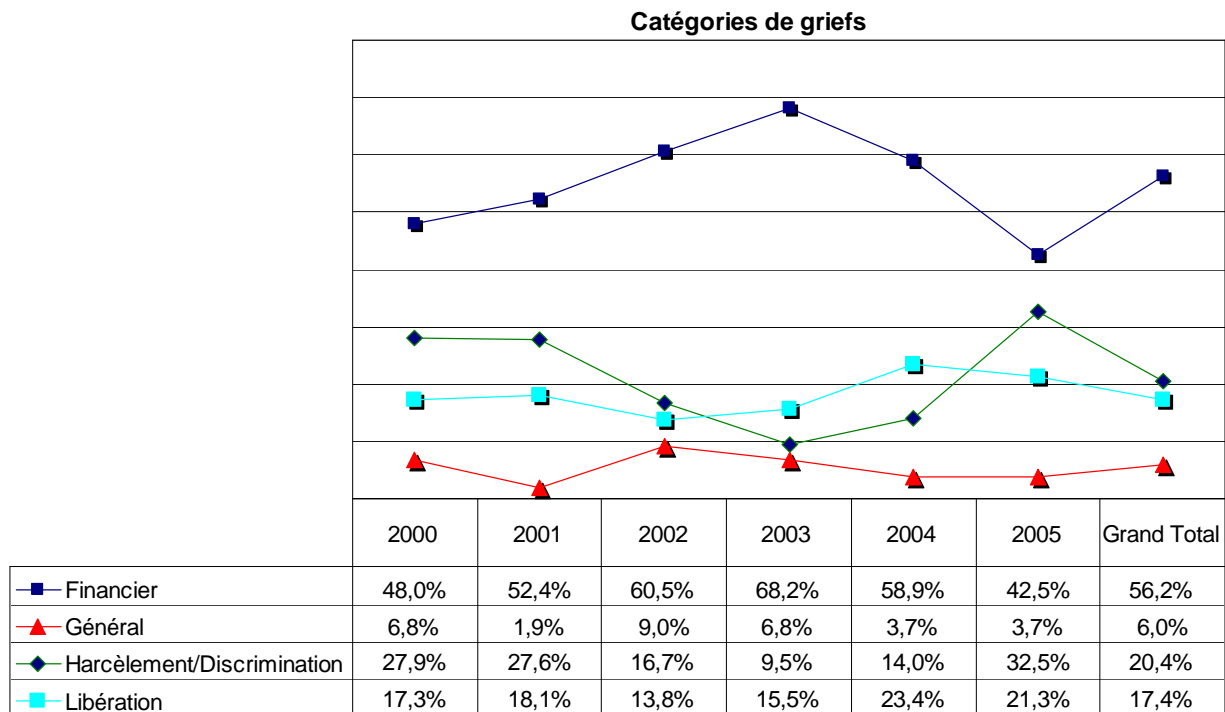
Le CEMDI en est arrivé à la conclusion que le règlement devait être interprété de manière libérale, et il a réduit le montant des FAF. En ce qui concerne le FPS, le CEMDI n'a pas retenu la conclusion du Comité selon laquelle le paragraphe 35 de l'OAFC 205-5 autorise une réduction supplémentaire de 25 % du FPS, qui doit être payé dans une proportion de 75 %. Le CEMDI s'est dit convaincu que les dispositions appropriées avaient été appliquées; il a cependant ordonné au SMA (RH-Mil) de faire en sorte que les taux justes soient appliqués aux fins des FAF et du FPS du plaignant.

Dans sa décision, la Cour fédérale s'est prononcée sur deux questions. Dans un premier temps, se fondant sur la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire *Pushpanathan*, M. le juge Hughes a déterminé que la norme de contrôle applicable à l'égard de la décision du CEMD devait simplement être le caractère raisonnable de celle-ci. Dans un deuxième temps, le juge n'ayant conclu à l'existence d'aucune erreur donnant lieu à révision dans la décision du CEMD, il a rejeté la demande et indiqué que, conformément à l'alinéa 209.997(2) alors en vigueur, le CEMD pouvait imposer des [TRADUCTION ] « restrictions et conditions », et que les termes utilisés aux alinéas (3) et (4) — « fournit » et « disponible » respectivement (« available » en anglais dans les deux cas) — pouvaient revêtir plus d'un sens selon le contexte. La Cour a ajouté que l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 209.3 constituait une restriction ou condition appropriée et qu'en raison des « indemnités tenant lieu » de vivres et de logement, on pouvait considérer que des vivres et un logement avaient été disponibles.

**Modèle logique – Résultats intermédiaires :** Ce sont les résultats à plus long terme qui découlent des secteurs d'activités, des extrants et des résultats immédiats, et qui révèlent les progrès accomplis vers la réalisation du résultat final du Comité.

Résultats intermédiaires escomptés	Indicateurs de rendement
Les précédents établis par le Comité peuvent faciliter le changement.	Les décisions du CEMD d'examiner les questions systémiques soulevées par le Comité demandant une évaluation supplémentaire d'une politique ou un changement en vue de l'application des règlements.
Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les FC.	Réduction du nombre de griefs de même nature.

Figure 4



La figure 4 illustre la distribution des dossiers par catégorie selon l'année de leur renvoi au Comité. Bien que le Comité ait reçu moins de plaintes en 2005 que dans toute autre année, le pourcentage des cas de harcèlement était alors considérablement plus élevé. Ces données ne visent cependant pas à refléter une tendance particulière dans l'ensemble des Forces canadiennes en ce qui a trait aux griefs. L'expérience nous confirme que les griefs d'ordre financier constituent toujours la plus importante catégorie de dossiers traités depuis l'an 2000.

---

## **Une question d'équité procédurale**

L'équité procédurale implique le respect de deux règles fondamentales : le droit d'être entendu et le droit à une audience impartiale.

Le droit d'être entendu inclut le droit d'être informé en temps opportun des allégations formulées à son endroit, de l'objet de ces allégations et de leurs conséquences, afin de soumettre ses commentaires auprès de l'instance décisionnelle.

Le droit à une audience impartiale signifie que l'auteur de la décision doit être impartial et agir de bonne foi. Dans bon nombre de cas examinés l'an dernier, le Comité a trouvé que les règles de l'équité procédurale n'avaient pas été respectées dans le cadre d'un processus administratif.

Ainsi, dans un cas concernant une enquête en matière de harcèlement, le plaignant n'a pas obtenu l'autorisation d'examiner les déclarations faites par les témoins. Le Comité a présenté des conclusions à cet effet et le CEMD les a entérinées. Puisque la décision de l'agent responsable (AR) se fondait sur une enquête viciée, le rapport de l'enquêteur, la documentation produite à l'appui, la décision de l'AR ainsi que tous les documents connexes ont été retirés du dossier du militaire en question.

Dans un autre cas, un commandant qui devait être relevé de son poste de commandement n'a pas obtenu tous les renseignements considérés par l'autorité de première instance. Le CEMD a convenu avec le Comité que le plaignant aurait dû obtenir les renseignements appuyant la décision de lui retirer son commandement. Enfin, dans un autre dossier, le plaignant n'avait pas obtenu tous les renseignements pertinents avant que le Comité ne soit saisi du dossier. Le CEMD était d'accord que le plaignant aurait dû recevoir une copie du dossier complet du grief avant que le Comité ne communique ces renseignements dans le cadre de son analyse, et qu'une communication en temps opportun des renseignements en question aurait pu dissiper les réserves du plaignant et éviter la présentation du grief en question.

Le CEMD s'est montré réceptif aux commentaires formulés par le Comité quant aux manquements occasionnels aux règles d'équité procédurale. Si effectivement ces commentaires permettent d'assurer un suivi par les FC, le Comité est confiant que les problèmes reliés au non respect de l'équité procédurale seront de moins en moins fréquents.

## **Recommandations sur des enjeux systémiques**

En raison de son mandat, le Comité est dans une position idéale pour dégager des enjeux de nature systémique. Dans le contexte de cas individuels, le Comité soumet parfois des recommandations d'ordre systémiques au CEMD. Par exemple, lorsqu'une politique comporte des incohérences créant des inégalités ou lorsqu'il est possible ou nécessaire d'apporter des améliorations plus importantes au sein des Forces canadiennes en général, le Comité recommande au CEMD de prendre des mesures supplémentaires qui vont au-delà du traitement de la plainte individuelle.

Pour les décisions rendues en 2005, le CEMD a entériné un certain nombre de recommandations relatives à des problèmes de nature systémique identifiés par le Comité dont voici un échantillon.

### Traitement des réservistes engagés à un camp d'instruction d'été des cadets

Un membre du Cadre des instructeurs de cadets (CIC), le plaignant disait ne pas avoir reçu de frais d'absence du foyer (FAF) pendant son séjour dans un camp d'instruction d'été des cadets (CIEC).

Il dénonçait aussi la pratique d'offrir des affectations temporaires aux membres du CIC alors que les membres de la Force régulière et de la Première réserve (P rés) travaillaient dans les CIEC en service temporaire (ST), alléguant que cette pratique était discriminatoire.

Le Comité a conclu que le plaignant n'était pas admissible aux frais d'absence du foyer (FAF). Il a aussi jugé que les affectations temporaires des membres du CIC dans les CIEC ne constituaient pas une pratique discriminatoire mais plutôt une pratique inéquitable eu égard aux circonstances de ce cas.

Le Comité a recommandé au CEMD de modifier l'instruction en vigueur, laquelle exige d'affecter temporairement les membres du CIC à des fonctions de CIEC pendant que les membres d'autres éléments sont en ST. De plus, le Comité a recommandé au CEMD d'examiner des moyens pour accorder rétroactivement au plaignant des indemnités de ST pour la période en question.

Après avoir pris connaissance des conclusions et des recommandations du Comité, le plaignant a indiqué qu'il acceptait les conclusions à l'effet qu'il n'était pas admissible aux FAF et n'avait pas été victime de discrimination ou d'une conduite contraire à l'éthique.

Partiellement en accord avec les recommandations du Comité, le CEMD a demandé qu'on offre au plaignant une aide au déplacement en congé. Le CEMD a appuyé la conclusion du Comité selon laquelle la pratique d'envoyer en affectation temporaire plutôt qu'en ST des officiers du CIC dans les CIEC était inéquitable, mais il n'était pas d'accord avec la recommandation de verser au plaignant des indemnités rétroactives de ST. Le CEMD a également demandé au VCEMD d'étudier la question relative au traitement inéquitable des réservistes employés dans les CIEC. Il a également demandé de déterminer s'il était nécessaire d'accorder aux officiers du CIC employés dans les CIEC, un traitement différent des autres membres du personnel et s'il était possible d'harmoniser les indemnités.

### Incohérence des subventions pour la garde des enfants à la maison et la garde des enfants pendant un voyage de recherche de logement

L'enjeu principal dans cette plainte était de déterminer l'admissibilité du plaignant au remboursement de la prime d'assurance, taxe et frais inclus, de la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL). Un enjeu secondaire était de déterminer si le plaignant était désavantagé par rapport aux personnes recevant un revenu supérieur, puisque le montant de l'enveloppe de subvention est basé en partie sur l'allocation d'affectation, une prestation établie en fonction du salaire.

Le Comité a conclu que les indemnités de déménagement versées au plaignant en vertu du Programme pilote de relocalisation intégré (PPRI) avaient été calculées en conformité avec la directive de la politique pertinente du PPRI et que sa demande de remboursement avait été traitée de manière cohérente avec celle-ci. Le Comité a également conclu que le PPRI n'était pas inéquitable simplement parce qu'il comprenait une

prestation établie en fonction du salaire.

Le Comité a recommandé que le CEMD rejette la plainte, mais que ce dernier considère des mesures pour corriger la situation.

Le CEMD a retenu la recommandation du Comité de rejeter la plainte, se déclarant satisfait que le plaignant ait reçu toutes les prestations et allocations autorisées en vertu du PPRI. Le CEMD était également d'accord avec le Comité en trouvant incohérent de prévoir à même la composante de base un remboursement jusqu'à concurrence du montant maximal lorsqu'une gardienne est engagée pendant un voyage de recherche de logement (VRL), et de ne rien payer de la même source lorsque les mêmes enfants accompagnent les parents au cours du VRL. Le CEMD a donc demandé au SMA (RH-Mil) d'examiner cette incohérence identifiée par le Comité, d'explorer la faisabilité d'une modification et de lui faire rapport en temps et lieu.

## Méthode uniforme de recouvrement des trop-payés

La plaignante a été obligatoirement mutée d'un poste de spécialiste à un poste de généraliste et s'est vu octroyer des droits acquis de paye. À la suite d'une série d'erreurs administratives, la plaignante a reçu des paiements en trop de plus de 25 000 dollars. Neuf ans plus tard, les Forces canadiennes ont réalisé que la plaignante était trop payée et ont entrepris de recouvrer le montant. La plaignante a également été informée qu'un montant de plus de 5 000 dollars serait retenu de sa prime de départ lors de sa libération.

Le Comité a examiné les dispositions législatives applicables au recouvrement des trop-payés par l'État et constaté que les dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) confirmaient le droit de l'État de recouvrer le trop-payé en salaire et indemnités. Le Comité a également examiné les dispositions de la LGFP, de même que le règlement du Conseil du Trésor relatif à la LGFP, lesquels établissent les circonstances justifiant la radiation, l'annulation ou la remise d'une dette.

Le Comité a conclu que le trop-payé constituait une dette valide envers l'État et que les FC étaient en droit de recouvrer les sommes en cause. Il a également jugé que la dette ne pouvait pas être radiée, annulée ou remise, car elle ne satisfaisait pas aux critères établis par la LGFP ou par le Conseil du Trésor.

Le Comité a également conclu que la période prolongée de recouvrement qui incluait une retenue puisée à même la prime de départ avait été calculée de manière juste et équitable, conformément à la loi et au règlement en vigueur, dans le but de réduire toute charge financière à laquelle la plaignante risquait d'être confrontée.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief. Comme il l'avait décidé dans des cas similaires, le Comité a également recommandé que les FC adoptent une démarche uniforme pour le recouvrement des trop-payés.

Le CEMD a entériné les conclusions et les recommandations du Comité. Le CEMD était convaincu que les FC étaient légalement tenues de recouvrer le trop-payé et qu'il n'avait pas le pouvoir de radier, d'annuler ou de remettre la dette de la plaignante envers l'État.

Le CEMD était également d'accord avec la recommandation du Comité concernant l'adoption d'une démarche uniforme de recouvrement des trop-payés. À cet égard, les FC étudient actuellement la possibilité de modifier la *Loi sur la Défense nationale* et la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*.

## Restriction des prestations de l'aide au transport

Selon le plaignant, l'aide au transport (AT) lui avait été injustement refusée parce qu'il était un réserviste de classe B engagé pour une période de plus de 30 jours. À une époque, cette prestation était régulièrement accordée à tous les réservistes des classes A et B qui satisfaisaient à certains critères, quelle que soit la durée de leur période de service. Une note de service émise par le Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) limitait l'AT aux réservistes de classe A et aux réservistes de classe B ayant effectivement servi moins de 30 jours, rendant ainsi le plaignant inadmissible à la prestation.

Le Comité a constaté que le message du DRASA restreignait de façon illégitime la prestation d'AT en disqualifiant inopinément des personnes qui auraient autrement satisfait aux critères réglementaires énoncés dans la Directive sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS) 209.045. Le Comité a conclu que la DRAS 209.045 avait préséance et a indiqué que le plaignant avait droit à l'AT conformément à cette disposition.

Malgré cela, le Comité a conclu que le fait de limiter l'AT à 30 jours ou moins pour les réservistes de classe B était à la fois acceptable et cohérent avec l'intention initiale de la prestation, et conforme à des dispositions similaires de la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages.

Par conséquent, le Comité a recommandé au CEMD de demander aux administrateurs du Quartier général de la Défense nationale de prendre les mesures nécessaires pour faire modifier le règlement du Conseil du Trésor relatif à l'AT.

Partiellement d'accord avec le Comité, le CEMD a accueilli certains éléments de la plainte. Conformément à la position du Comité, le CEMD a jugé que le message avait restreint de façon illégitime la prestation d'AT, disqualifiant des personnes qui satisfaisaient aux critères établis par le CT dans la DRAS 209.045. Le CEMD a donc ordonné que le plaignant reçoive l'AT pour les jours pendant lesquels il a été muté dans un lieu de travail de classe B.

Le CEMD était également d'accord avec l'observation du Comité selon laquelle le choix de directive dans le message du DRASA était acceptable et conforme aux dispositions similaires qui s'appliquent à la fonction publique, mais que le moyen approprié pour atteindre cet objectif était de modifier la directive en question. En conséquence, le CEMD a demandé au SMA (RH Mil) de s'assurer que le message du DRASA soit annulé, que les implications systémiques de cette décision soient examinées et qu'un plan soit conçu pour éliminer les incohérences engendrées par cette restriction abusive des prestations de l'AT.

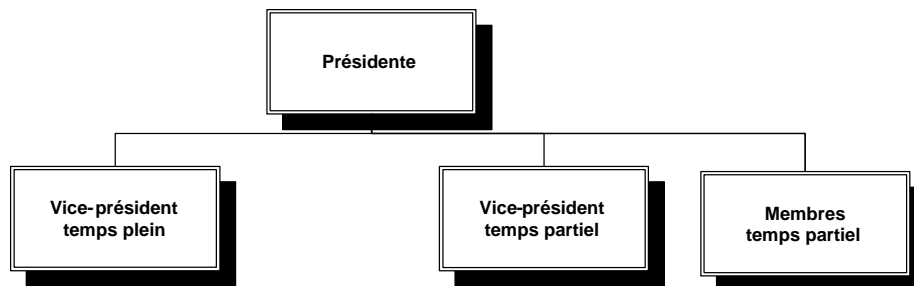
---

## **SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES**

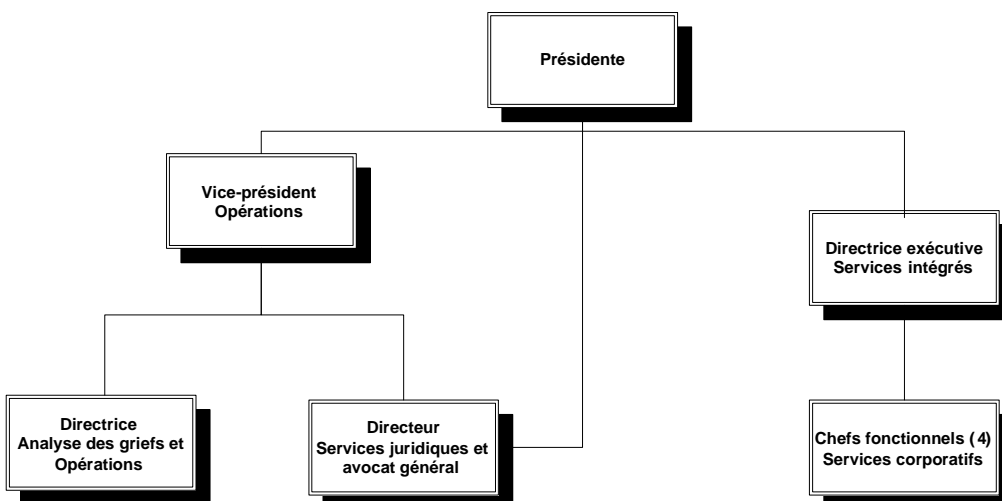
---

## Renseignements sur l'organisation

### *Membres du Comité*



### *L'équipe de direction*



- La présidente est, en bout de ligne, responsable du travail exécuté par les membres du Comité.
- La présidente, le vice-président et les autres membres du Comité sont principalement appuyés dans l'exercice de leurs fonctions par la directrice de l'analyse des griefs et des opérations.
- Les agents de griefs examinent chaque grief et demandent des avis juridiques lorsqu'ils effectuent leurs recherches.
- En plus de donner des avis juridiques aux agents de griefs et aux membres du Comité relativement à des dossiers de griefs, l'équipe de juristes, dirigée par le directeur des services juridiques et avocat général, donne également des avis juridiques à la présidente et au vice-président sur une vaste gamme de questions.
- La directrice exécutive est chargée de fournir des Services intégrés à l'appui des opérations, y compris les plans d'affaires stratégiques et rapports de rendement, en plus des services en matière de communications, de finances, d'administration, de technologie de l'information et de ressources humaines.

**Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles (équivalents temps plein compris)**

(en '000\$)	2003–2004 Dépenses réelles	2004–2005 Dépenses réelles	2005–2006			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.	6 513,0	6 784,1	3 225,0	3 260,0	3 395,0	3 370,1
Services intégrés	N/A	N/A	2 985,0	2 975,0	3 194,0	2 818,4
<b>Total</b>	<b>6 513,0</b>	<b>6 784,1</b>	<b>6 210,0</b>	<b>6 235,0</b>	<b>6 589,0</b>	<b>6 188,5</b>
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	254,1	276,0	243,0	243,0	243,0	276,8
<b>Total des dépenses ministérielles</b>	<b>6 767,1</b>	<b>7 060,1</b>	<b>6 453,0</b>	<b>6 478,0</b>	<b>6 832,0</b>	<b>6 465,3</b>
<b>Équivalents temps plein*</b>	46	47	46	46	46	43

\* Inclut les membres nommés par le gouverneur en conseil

**Tableau 2: Ressources par secteur d'activité**

(en '000\$)	2005-2006	
	Activité de programme	Budgétaire
		Fonctionnement
		Total
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.		
Budget principal	3 225,0	<b>3 225,0</b>
<i>Dépenses prévues</i>	3 260,0	<b>3 260,0</b>
Total des autorisations	3 395,0	<b>3 395,0</b>
<i>Dépenses réelles</i>	3 370,1	<b>3 370,1</b>
<b>Services intégrés</b>		
Budget principal	2 985,0	<b>2 985,0</b>
<i>Dépenses prévues</i>	2 975,0	<b>2 975,0</b>
Total des autorisations	3 194,0	<b>3 194,0</b>
<i>Dépenses réelles</i>	2 818,4	<b>2 818,4</b>

**Tableau 3: Postes votés et législatifs**

(en '000\$)	Comité des griefs des Forces canadiennes	2005-2006			
		Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
XX	Dépenses de fonctionnement	5 608,0	5 626,0	5 963,0	5 562,5
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	602,0	609,0	626,0	626,0
	<b>Total</b>	<b>6 210,0</b>	<b>6 235,0</b>	<b>6 589,0</b>	<b>6 188,5</b>

**Tableau 4: Services reçus à titre gracieux**

(en '000\$)	2005-2006
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (à l'exception des fonds renouvelables)	276,8
<b>Total des services reçus à titre gracieux en 2005-2006</b>	<b>276,8</b>

**Tableau 5: États financiers du Comité des griefs des Forces canadiennes**

Les états financiers sont préparés conformément aux principes comptables de la comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du RMR sont préparés selon la comptabilité de caisse modifiée et les états financiers rapprochant ces deux méthodes comptables.

Canadian Forces  
Grievance Board



Comité des griefs des  
Forces canadiennes

Chairperson

Présidente

60, rue Queen Street, 10<sup>th</sup> Floor/10<sup>e</sup> étage  
Ottawa, Ontario K1P 5Y7

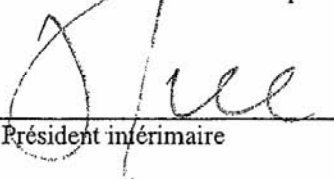
## Comité des griefs des Forces canadiennes Déclaration de responsabilité de la direction

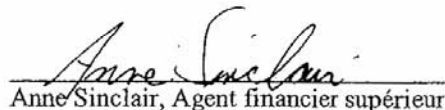
La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice clos le 31 mars 2006 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction du ministère. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du ministère. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* du ministère concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout le ministère.

Les états financiers du ministère n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

  
Jim Price, Président intérimaire

  
Anne Sinclair, Agent financier supérieur

Ottawa, Canada  
Le 20 juillet 2006

Canada

**Comité des griefs des forces canadiennes**  
**État des résultats (non vérifié)**  
**pour l'exercice clos le 31 mars**  
**(en dollars)**

	<b>2006</b>	<b>2005</b>
<b>Charges d'exploitation</b>		
Personnel	4 544 018	4 291 116
Autre services professionnel	739 139	963 876
Location	581 467	718 560
Services de Comptabilité et Juridiques	150 498	170 146
Voyage et réinstallation	124 901	111 435
Machinerie et équipement	110 740	141 524
Services de télécommunication	91 117	108 911
Services informatique	77 398	138 194
Services de formation	68 887	97 789
Fournitures et approvisionnements	59 434	58 379
Services de communication	42 103	44 847
Réparation et entretien	16 862	135 634
Amortissement des immobilisations corporelles	15 943	23 772
Affranchissement	11 129	9 243
Services de protection	4 006	11 024
Intérêts	3 361	1 555
Publication	3 222	9 457
<b>Total des charges</b>	<b>6 644 225</b>	<b>7 035 462</b>
<b>Revenus</b>		
Revenus divers	90	15
<b>Total des revenus</b>	<b>90</b>	<b>15</b>
<b>Coût nets des opérations</b>	<b>6 644 135</b>	<b>7 035 447</b>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

**Comité des griefs des Forces Canadiennes**  
**État de la situation financière (non vérifié)**  
**Au 31 mars**  
**(en dollars)**

	<b>2006</b>	<b>2005</b>
<b>ACTIF</b>		
<b>Actif Financier</b>		
Compte débiteurs autres ministères du gouvernement	365	340 975
Avances	6 057	75 136
<b>Total de l'actif financier</b>	6 422	416 111
<b>Actif non financier</b>		
Immobilisations corporelles (note 4)	31 887	47 830
<b>Total de l'actif non financier</b>	31 887	47 830
<b>TOTAL</b>	<b>38 309</b>	<b>463 941</b>
<b>PASSIF</b>		
Traitements et salaires courus	181 278	263 906
Créditeurs - Autres	243 075	434 830
Créditeurs - Autres Ministères du gouvernement	297 449	333 590
Provision pour congés annuels	166 089	150 153
Indemnités de départ pour employés	646 788	486 708
<b>TOTAL DU PASSIF</b>	1 534 679	1 669 187
<b>Équité du Canada</b>	(1 496 370)	(1 205 246)
<b>TOTAL</b>	<b>38 309</b>	<b>463 941</b>

Obligations contractuelles (Note 7)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

---

**Comité des griefs des Forces Canadiennes**

**État de l'Équité du Canada (non vérifié)**

**Au 31 mars**

**(en dollars)**

	<b>2006</b>	<b>2005</b>
<b>Équité du Canada, début de l'exercice</b>	(1 205 246)	(1 394 126)
Coût nets des opérations	(6 644 135)	(7 035 447)
Crédits de l'exercice en cours utilisés (note 3)	6 188 421	6 777 504
Changement de la situation nette du Trésor (note 3)	(112 180)	110 838
Revenus non disponible pour dépenser	(90)	(15)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 8)	276 800	336 000
	<u>276 800</u>	<u>336 000</u>
<b>Équité du Canada</b>	<u>(1 496 430)</u>	<u>(1 205 246)</u>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.



---

**Comité des griefs des Forces canadiennes**  
**Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)**

**1. Mandats et objectifs**

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) est une entité externe et indépendante qui a été créée à partir d'amendements à la *Loi sur la défense nationale (LDN)* approuvés par le Parlement le 10 décembre 1998. Les changements apportés à la LDN visaient à moderniser et à renforcer le système de justice militaire, en simplifiant le processus de traitement des griefs pour les membres des Forces Canadiennes. Le Comité a pour mandat d'examiner chaque grief de façon expéditive et impartiale et de transmettre ses conclusions et recommandations au chef d'état major de la Défense.

**2. Sommaire des principales conventions comptables**

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes:

- a) Crédits parlementaires – le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Comité ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables canadiens généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux prévus par les crédits parlementaires. Le note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.
- b) Encaisse nette fournie par le gouvernement - Le ministère fonctionne au moyen du Trésor qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le ministère est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le ministère est prélevé sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et les sorties de fonds, y compris les opérations entre ministère au sein du gouvernement.
- c) Le changement de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles consignés par le ministère. Il découle d'écarts chronologiques entre le moment où une transaction touche un crédit et le moment où la transaction est traitée par le Trésor.
- d) Charges – les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice:
  - Les indemnités de congés annuels et compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
  - Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges d'exploitation à leur coût estimatif.

---

e) Avantages sociaux futurs

- i. Prestation de retraite: Les employés admissibles participent au Régime de pension de la fonction publique, un régime inter-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du ministère au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du ministère découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le ministère n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.
  - ii. Indemnités de départ: Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût des indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.
- f) Passif éventuel - Le passif éventuel représente des obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou de ne pas se produire et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif et une charge consignée. Si la probabilité ne peut être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est indiquée dans les notes afférentes aux états financiers.
- g) Immobilisations corporelles - Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 10 000\$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Le ministère n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels, les œuvres d'art et les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique, les biens situés dans des réserves indiennes et les collections dans les musées.

Les immobilisations sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit: Matériel Informatique - 3 ans.

- h) Incertitude relative à la mesure - La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Lorsque la direction prépare ses états, elle croit que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

### 3. Crédits parlementaires

Le Comité reçoit son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans les exercices futurs. En conséquence, les résultats nets des opérations du ministère diffèrent selon qu'ils sont présentés selon leur financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants:

**a) Rapprochement entre les résultats nets et l'utilisation des crédits**

	<b>2006</b>	<b>2005</b> (en dollars)
<b>Coût nets des opérations</b>	6 644 135	7 035 447
Rajustements pour les postes sans incidence sur les crédits		
Ajouter		
(moins):		
Services fournis gratuitement	(276 800)	(336 000)
Indemnités de départs	(160 080)	-
Amortissement des immobilisations incorporelles	(15 943)	(23 772)
Paie de vacances	(15 936)	-
Autres	(2 142)	
Revenus	90	15
Remboursement dépenses des années précédentes	15 157	53 984
	<u>6 188 481</u>	<u>6 729 674</u>
Rajustement pour les postes ayant une incidence sur les crédits		
Ajouter		
(moins):		
Achat d'immobilisation incorporelles	-	47 830
	<u>-</u>	<u>47 830</u>
Crédits de l'exercice en cours utilisés	<u>6 188 481</u>	<u>6 777 504</u>

**b) Crédits fournis et utilisés**

	<b>2006</b>	<b>2005</b> (en dollars)
Crédit 15 - Dépenses de fonctionnement	5 963 000	7 699 000
Montants législatifs	626 036	563 102
Moins:		
Crédits disponibles pour emploi dans les exercices ultérieurs	-	-
Crédits annulés: Fonctionnement	(400 555)	(1 484 598)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	<u>6 188 481</u>	<u>6 777 504</u>

**c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés**

	<b>2006</b>	<b>2005</b>
		(en dollars)
Encaisse nette fournie par le gouvernement	6 076 211	6 888 327
Revenu non disponible pour dépenser	90	15
Changement de la situation nette du Trésor		
Augmentation ou (diminution) des avances	69 079	(64 969)
Augmentation ou (diminution) des débiteurs	340 610	(313 272)
Augmentation ou (diminution) des Crédeurs Autres	(191 755)	286 506
Augmentation ou (diminution) des Crédeurs- AMG	(36 141)	(125 855)
Augmentation ou (diminution) des Salaires courus	(82 628)	59 366
Remboursement des dépenses d'années précédentes	15 157	53 984
Autres ajustements	(2 142)	(6 598)
	<u>112 180</u>	<u>(110 838)</u>
Crédits de l'exercice en cours utilisés	<u>6 188 481</u>	<u>6 777 504</u>

**4. Immobilisation incorporelles**

	<b>2006</b>	<b>2005</b>
		(en dollars)
<b><u>Équipements informatiques</u></b>		
Coût -original	230 592	182 762
Ajouts pendant l'exercice	-	47 830
	<u>230 592</u>	<u>230 592</u>
Amortissement cumulé - début	182 762	158 990
Amortissement pour l'exercice	15 943	23 772
Amortissement cumulé - fin	198 705	182 762
<b>Valeur comptable nette</b>	<u>31 887</u>	<u>47 830</u>

**5. Avantages sociaux**

- a) Prestation de pension: Les employés du ministère participent au Régime de pension de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de pension s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2% par année de service donnant droit à pension multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées sur l'inflation.

Tant les employés que le ministère versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2005-06 les charges s'élèvent à 463 266\$ (412 754\$ en 2004-05), soit environ 2.6 fois les cotisations des employés.

La responsabilité du ministère relative au régime de pension se limite à verser des cotisations. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

- b) Indemnités de départ: Le ministère remet des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars:

	<b>2006</b>	<b>2005</b> (en dollars)
Obligations au titre des prestations constituées, au début de l'année	486 708	493 306
Charge pour l'année	160 080	(6 598)
Obligations au titre des prestations constituées, fin de l'année	<u>646 788</u>	<u>486 708</u>

## 6. Passif éventuel

### Réclamations et litiges

Des réclamations ont été faites auprès du ministère dans le cours normal de ses opérations. Certaines obligations éventuelles pourraient devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'évènement futur risque de se produire ou de ne pas se produire et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge est inscrite dans les états financiers.

## 7. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités du ministère peuvent donner lieu à des contrats et des obligations en vertu desquels le ministère sera tenu d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de biens ou services. Voici la principale obligation contractuelle pour laquelle une estimation raisonnable peut être faite:

(en dollars)	2007
Accommodation	559 752
Total	559 752

## 8. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, le ministère est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le ministère conclut des transactions avec ces entités dans le cours normal des affaires et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

- a) Services fournis gratuitement:

Au cours de l'exercice, le ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères (cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du Comité:

	<b>2006</b>	<b>2005</b> (en dollars)
Cotisation de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	276 800	336 000

---

## Tableau 6: Politiques sur les voyages

### Politiques sur les voyages

Le CGFC respecte et utilise les paramètres des politiques du SCT sur les voyages.

## Tableau 7: Amélioration des services

Suite à une évaluation formative effectuée en 2004-2005, le Comité a élaboré un sondage postal conçu pour recueillir les commentaires des plaignants relativement au processus d'examen des griefs de l'organisation, de même qu'à son service à la clientèle. Le projet pilote a commencé en juillet 2005 et se poursuit. Le sondage est joint au document Conclusions et recommandations que le Comité fait parvenir aux plaignants.

Le sondage est principalement composé de questions fermées qui permettent aux répondants de classer leurs réponses. Nous avons choisi ce type de questions car les répondants peuvent ainsi indiquer sur une échelle dans quelle mesure leur opinion correspond à la question ou à l'énoncé, ce qui leur permet de nous faire part de l'importance de leur opinion ou de leur attitude relativement à un domaine ou à une question que le Comité veut évaluer ou surveiller.

Cette méthode de collecte de données a été mise sur pied à l'interne et il n'existe pas de taille d'échantillon prédéterminée. Le nombre de sondages envoyés correspond au nombre de plaignants qui reçoivent la dernière analyse du Comité relativement à leurs griefs et le document Conclusions et recommandations, soit environ douze par mois. La taille de l'échantillon est donc généralement intermittente.

Si les commentaires doivent être plus « exacts », le Comité devra disposer d'un échantillon plus important que les quelque 70 sondages qui ont été envoyés jusqu'ici, à noter que les sondages ont été envoyés aux cas reçus après le 1<sup>er</sup> janvier 2004.. De plus, bien que le taux de réponse actuel (20 %) ne soit pas nécessairement définitif, cela ne signifie pas que les résultats ne sont pas utiles. En fait, le Comité est d'avis que les informations reçues et celles qu'il reste à recevoir seront utiles si une réponse uniforme permet de cerner un problème ou une question. À tout le moins, le sondage donne aux plaignants l'occasion de formuler des commentaires au Comité anonymement, si cela est important pour eux.

Vous trouverez ci-après une vue d'ensemble des quatorze réponses que le Comité a reçu jusqu'ici.

<b>Questions</b>	<b>Résultats</b>
<b>Clarté de l'information</b> : Les renseignements fournis au plaignant par voie orale ou écrite.	86 % des répondants étaient d'accord ou fortement d'accord.
<b>Accessibilité</b> : Obtention de renseignements sur la situation concernant le grief.	59 % des répondants étaient neutres, d'accord ou fortement d'accord.
<b>Langues officielles</b> : Dans les communications orales ou écrites.	85 % des répondants étaient d'accord ou fortement d'accord.
<b>Équité procédurale</b> : Le plaignant a reçu tous les renseignements appropriés et a eu l'occasion d'y répondre.	79 % des répondants étaient neutres, d'accord ou fortement d'accord.

<b>Questions</b>	<b>Résultats</b>
<b>Qualité</b> : Qualité du document Conclusions et recommandations du Comité (est-il facile à comprendre? Traite-t-il de toutes les questions faisant l'objet de griefs? Présente-t-il une bonne analyse de ces questions?)	86 % des répondants étaient neutres, d'accord ou fortement d'accord.
<b>Objectivité</b> : Examen juste et impartial du grief.	93 % des répondants étaient neutres, d'accord ou fortement d'accord.
<b>Rapidité d'exécution</b> : L'examen du grief a été effectué dans un délai raisonnable.	50 % des répondants étaient neutres ou d'accord.
<b>Évaluation globale</b> : Satisfaction par rapport au service offert par le CGFC.	79 % des répondants étaient neutres, d'accord ou fortement d'accord.
La décision du Comité était-elle en faveur de votre grief?	Oui : 50 % Non : 43 % Sans réponse : 7 %
Type de grief.	Libération : 7 % Finances : 64 % Harcèlement ou discrimination : 14 % Général : 14 %
Connaissance du Comité avant le dépôt d'un grief.	Oui : 64 % Non : 29 % Sans réponse : 7 %

Le Comité est préoccupé par la question de la rapidité d'exécution. Les commentaires formulés dans le cadre du sondage démontrent que ce n'est pas nécessairement le rôle du Comité dans le processus qui préoccupe les plaignants, mais bien le processus de règlement des griefs lui-même.

Conformément à sa priorité n° 2, le Comité a mené un comité de collaboration impliquant les intervenants clés dans le processus de traitement des griefs, visant l'établissement de pratiques exemplaires, en particulier en ce qui concerne l'amélioration du système des griefs.

De plus, conformément à sa priorité n° 1, une étape additionnelle a été ajoutée au processus d'examen de grief pour faire une première évaluation de tous les dossiers afin d'identifier des questions exigeant de la recherche complète ou des questions légales significatives. Cette évaluation permet aussi d'identifier les dossiers qui peuvent être examinés plus rapidement, dont ceux contenant des questions simples ou dont le sujet a été traité auparavant par le Comité.

Le Comité continuera d'aller au devant des occasions d'obtenir des commentaires des clients et d'améliorer ses services dans le cadre de son processus de gestion du rendement.

---

## **SECTION IV – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT**

---

## Contacts pour informations supplémentaires

*Anne Sinclair*  
*Directrice exécutive*  
*Comité des griefs des Forces canadiennes*  
*Téléphone : (613) 996-7027*  
*Courriel : [sinclaira@cfqb-cgfc.gc.ca](mailto:sinclaira@cfqb-cgfc.gc.ca)*

### **Comité des griefs des Forces canadiennes**

Téléphone sans frais : 1 877 276-4193  
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601  
Télécopieurs : (613) 996-6491  
(613) 995-8201  
(613) 992-6979

## Rapports annuels prévus par la *Loi* et autres rapports du Comité

Visitez le site Web du Comité au <http://www.cfqb-cgfc.gc.ca/> pour plus de sommaires de cas, rapports annuels et tous autres renseignements sur le travail du Comité.