

NOTRE MISSION EST DE CONTRIBUER À L'INTÉGRITÉ DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES.



LE CGFC EST UN TRIBUNAL ADMINISTRATIF INDÉPENDANT CHARGÉ DE CONDUIRE UN EXAMEN IMPARTIAL

ET INDÉPENDANT DES GRIEFS QUI LUI SONT DÉFÉRÉS EN VERTU DE LA LOI. LA CRÉATION DU COMITÉ DÉCOULE DE LA VOLONTÉ

DU GOUVERNEMENT DE METTRE EN PLACE UN PROCESSUS DES PLUS EFFICACES, TRANSPARENTS ET HUMAINS QUI SAURA CONTRIBUER

À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAILS DANS LES FORCES CANADIENNES.

## RAPPORT ANNUEL 2000

MÊME SI LES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ NE SONT PAS EXÉCUTOIRES, EN TANT QUE TRIBUNAL ADMINISTRATIF, IL DÉTIENT

### DU COMITÉ DES GRIEFS

D'IMPORTANTES POUVOIRS, DONT CEUX D'ORDONNER LA PRODUCTION DE DOCUMENTS, DE TENIR DES AUDIENCES ET DE CONVOQUER

### DES FORCES CANADIENNES

DES TÉMOINS POUR ENTENDRE LEURS TÉMOIGNAGES SOUS SERMENT DANS LE CADRE DE LA VALIDATION DES GRIEFS DONT IL EST

SAISI PAR LE CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE. MAIS AVANT TOUT, LA RAISON D'ÊTRE DU COMITÉ RÉSIDE DANS SES

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE GRIEFS MILITAIRES.



OFFICIALS

Canada

Le 30 mars 2001

L'honorable Art Eggleton, C.P., député  
Ministre de la Défense nationale  
Quartier général de la Défense nationale  
Édifice Mgén George R. Pearkes  
101, promenade du 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 premier rapport annuel des activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'an 2000, qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agrée r, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,

A handwritten signature in black ink, reading "Paul-André Massé". The signature is written in a cursive style with a large initial "P" and "M".

Paul-André Massé



© Comité des griefs des Forces canadiennes 2001

N° de catalogue DG1-2000

ISBN 0-662-65568-0

# Table des matières

<i>MESSAGE DU PRÉSIDENT</i> .....	1
<i>REMERCIEMENTS</i> .....	3
<b>CHAPITRE 1</b>	
<i>À PROPOS DU COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES (CGFC)</i> .....	4
Historique .....	4
Mission et mandat .....	5
Chronologie .....	5
<b>CHAPITRE 2</b>	
<i>CONTEXTE QUASI JUDICIAIRE</i> .....	7
Rôle des tribunaux administratifs .....	7
Contexte juridique du CGFC .....	7
Réforme du processus de règlement des griefs militaires .....	8
Types de griefs déferés au Comité en vertu de la Loi .....	9
Processus d'examen des griefs .....	9
<b>CHAPITRE 3</b>	
<i>BILAN DE L'ANNÉE</i> .....	12
La mise sur pied du Comité .....	12
<i>Ressources humaines</i> .....	12
<i>Formation</i> .....	12
<i>Budget</i> .....	13
<i>Services partagés</i> .....	14
Réalizations liées à la mission .....	14
<i>Greffé</i> .....	15
<i>Recherche et analyse</i> .....	15
<i>Services juridiques</i> .....	15
<i>Le point sur les griefs</i> .....	16

Communications et liaisons. . . . .	17
<i>Activités de rayonnement</i> . . . . .	17
<i>Nouer des liens</i> . . . . .	18
<i>Diffusion</i> . . . . .	18
<b>CHAPITRE 4</b>	
<b><i>PERSPECTIVES D'AVENIR</i></b> . . . . .	20
Renforcer le mandat du Comité. . . . .	20
Saine gestion du rendement. . . . .	20
Gestion des connaissances . . . . .	20
Leadership . . . . .	21
Communications . . . . .	21
Perfectionnement professionnel. . . . .	21
<b>Conclusion</b> . . . . .	22
Annexe 1 : Dépenses prévues jusqu'au 31 mars 2001 . . . . .	23
Annexe 2 : Ventilation des dossiers de griefs par catégorie . . . . .	24
Annexe 3 : Exemples de résumés de cas et de recommandations . . . . .	26
Annexe 4 : Organisation et structure . . . . .	35
Annexe 5 : Notes biographiques . . . . .	36
<i>M. Paul-André Massé, président à temps plein</i> . . . . .	36
<i>M<sup>e</sup> Diane Laurin, vice-présidente à temps plein</i> . . . . .	37
<i>M<sup>e</sup> Naomi Z. Levine, membre à temps partiel</i> . . . . .	39
<i>M<sup>e</sup> Wendy E. Wadden, membre à temps partiel</i> . . . . .	39
<i>Directeur exécutif</i> . . . . .	40
<i>Directeur, Services juridiques et avocat général</i> . . . . .	40
<i>Directeur, Analyse des griefs et Opérations</i> . . . . .	40
Annexe 6 : Liste d'acronymes . . . . .	41
<b>COMMENT REJOINDRE LE CGFC</b>	



## Message du président

« J'ESTIME QUE LE COMITÉ  
A UN RÔLE IMPORTANT À JOUER  
DANS LA RÉOLUTION DES GRIEFS  
MILITAIRES, NON SEULEMENT  
SUR LE PLAN DE SES OBLIGATIONS  
LÉGALES, MAIS ÉGALEMENT  
SUR LE PLAN DE LA COMPASSION  
ET DU RESPECT ENVERS  
LES MILITAIRES ... »

*Paul-André Massé, président*

Le premier rapport que présente une nouvelle organisation à sa première année d'existence est toujours un défi. Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) ne peut s'appuyer sur une longue feuille de route, ni évoquer à titre comparatif une performance antérieure réalisée hors du cadre des Forces canadiennes. Sous bien des angles, nous faisons œuvre de pionniers dans un important secteur de la collectivité militaire canadienne.

Le CGFC a été mis sur pied le 1<sup>er</sup> mars 2000, mais il n'a officiellement entrepris son travail que le 15 juin de la même année, au moment de l'entrée en vigueur du chapitre 7 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) qui porte sur les aspects réglementaires du processus de règlement des griefs. Avant cette date, nos efforts ont surtout porté sur l'établissement d'une solide assise pour le CGFC. Il a fallu s'occuper des locaux, de la dotation et des besoins de crédits budgétaires.

Toujours pendant cette période, les membres du CGFC et le personnel se préparaient à leurs nouvelles tâches. Tous les employés ont assisté

à des séances de formation qui se sont déroulées pendant deux semaines, soit du 23 mai au 2 juin, afin de se préparer à l'important défi qui les attendait.

La transition d'une procédure interne de règlement des griefs à une procédure d'examen par un organisme externe tel que le Comité est un défi unique sur lequel nous avons axé notre travail au cours de l'année dernière.

Notre première tâche consistait à recevoir les griefs provenant du régime antérieur et à accueillir de nouveaux griefs dans le cadre des réformes modernisées qui ont mené à la création du CGFC et à son mandat.

Lors du lancement du CGFC, j'ai parlé des enjeux derrière la création du Comité : « La mise en place du Comité des griefs des Forces canadiennes marque l'importance que les Canadiens et les Canadiennes accordent à la justice ainsi qu'au respect de l'honneur et des droits des militaires. Ces femmes et ces hommes remplissent un service de façon courageuse et dévouée, aident les Canadiens et les Canadiennes lorsqu'il y a de grands désastres et assurent le maintien de la paix dans le monde. »

Maintenant que le Comité a amorcé sa première année de fonctionnement, ces mots résonnent encore plus fortement. Notre rôle n'est qu'un volet des efforts entrepris pour moderniser le système de justice militaire et améliorer l'efficacité et la transparence du processus de règlement des griefs afin de mieux servir les membres des Forces canadiennes et, par ricochet, rehausser l'estime des Canadiens et des Canadiennes envers les Forces canadiennes dans le travail qu'elles effectuent ici et à l'étranger.

Notre obligation consiste à réaliser un examen objectif, impartial et diligent des griefs qui nous sont déférés en vertu de la *Loi sur la défense nationale* (LDN). Le Comité formule des recommandations à l'intention du chef d'état-major de la défense (CEMD) dans le but de l'aider à résoudre les griefs.

Le premier rapport du Comité vise l'année civile se terminant le 31 décembre 2000.

Le Comité est reconnaissant envers le ministre de la Défense nationale, l'honorable Art Eggleton, CP, député, envers le chef d'état-major de la défense, le général Maurice Baril, CMM, MSM, CD, et envers le sous-ministre Jim Judd qui lui ont fourni au départ les moyens qui l'ont aidé à s'acquitter de son mandat, à savoir examiner les griefs des membres des Forces canadiennes, et faire fonction de tribunal administratif totalement indépendant.

Notre objectif au cours des prochains mois est de résoudre les griefs provenant du régime antérieur tout en examinant les nouveaux griefs déférés par le CEMD. Dans le cadre du nouveau processus à deux paliers, de nouveaux cas seront rapidement confiés au Comité qui devra les résoudre de la façon la plus efficace, impartiale et humaine possible, et ce, en traitant les griefs et les plaignants avec équité et compassion ainsi que dans le respect des droits individuels des membres des Forces canadiennes.

Même si nous n'en sommes qu'à nos débuts, notre objectif à long terme est clair : nous voulons être un agent de changement au sein des Forces canadiennes et de son système de justice et nous voulons contribuer à l'amélioration des relations de travail à l'échelle des Forces canadiennes.

Le président du Comité des griefs des Forces canadiennes,

Paul-André Massé



# Remerciements

On ne peut bâtir une nouvelle organisation que grâce aux efforts concertés de nombreuses personnes. Le travail d'équipe, le dévouement et le bon vouloir sont des ingrédients essentiels d'une telle entreprise.

Le CGFC aimerait profiter ici de l'occasion pour remercier le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes. Ils ont temporairement prêté des installations et du personnel jusqu'à ce que le Comité obtienne les pouvoirs nécessaires. Ils ont également offert au Comité des conseils spécialisés et des services professionnels en ce qui a trait aux questions juridiques et administratives des griefs militaires, à la gestion financière et aux services des ressources humaines. La prestation de ces services s'est effectuée dans le respect de l'indépendance du Comité.

Le Comité voudrait remercier M. Robert M. Émond, le sous-ministre adjoint (Finances et services du Ministère), M<sup>me</sup> Monique Boudrias, la sous-ministre adjointe (Ressources humaines – Civils), et le lieutenant-général Christian Couture, CMM, CD, le sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires), le lieutenant-colonel Dave Belovich, CD, directeur, Administration des griefs des Forces canadiennes, et M. Jacques LaRose, premier employé du CGFC et chef des Services administratifs.

Le président du Comité souhaite profiter de l'occasion pour exprimer publiquement sa gratitude à la vice-présidente, M<sup>e</sup> Diane Laurin. Son professionnalisme et son dévouement ont été inestimables pour guider le travail du Comité tout au long de l'année 2000, depuis le démarrage jusqu'à la réalisation du mandat conféré par la loi.

# CHAPITRE 1

## À propos du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC)

### HISTORIQUE

Le CGFC est le produit de plusieurs enquêtes et groupes d'études qui portaient, entre autres choses, sur des questions de justice militaire dans les Forces canadiennes. Le Groupe consultatif spécial, présidé par le très honorable Brian Dickson, ancien juge en chef de la Cour suprême du Canada, a présenté deux rapports le 14 mars 1997 et le 25 juillet 1997. La Commission d'enquête sur la Somalie, présidée par l'honorable juge Gilles Létourneau, a présenté son rapport au gouvernement le 30 juin 1997. Dans la foulée des recommandations du Groupe consultatif spécial et de la Commission d'enquête sur la Somalie, le gouvernement a modifié sa *Loi sur la défense nationale* afin de moderniser et de raffermir le système de justice militaire.

Le processus de règlement des griefs faisait partie de ces modifications. Avant la réforme du système judiciaire militaire, on estimait que ce processus comportait trop de niveaux d'examen, ce qui donnait une impression de lenteur et de rigidité. De plus, on le percevait comme étant trop étroitement lié à la chaîne de commandement et manquant d'interventions externes.

En décembre 1998, le gouvernement du Canada adoptait une loi qui allait modifier en profondeur la *Loi sur la défense nationale*. Ces modifications<sup>1</sup> :

- « Élimineraient la participation du Ministre aux processus de redressement de griefs dans des cas individuels;
- mèneraient à la création d'un organisme externe, le Comité des griefs des Forces canadiennes, ayant la compétence de traiter les griefs liés à l'administration des activités des Forces canadiennes et présentant les principales caractéristiques suivantes :
- le Comité formulerait ses conclusions et ses recommandations en ce qui a trait aux griefs soumis au chef d'état-major de la défense;

---

<sup>1</sup> Modifications à la *Loi sur la défense nationale* – Contexte et points saillants, p. 15, ministère de la Défense nationale, décembre 1997.

## MISSION ET MANDAT

« NOTRE MISSION EST DE  
CONTRIBUER À L'INTÉGRITÉ  
DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES  
GRIEFS DES FORCES CANADIENNES.  
À CETTE FIN, LE COMITÉ PROCÈDE  
À UN EXAMEN EXTERNE  
INDÉPENDANT DES GRIEFS QUI  
LUI SONT DÉFÉRÉS EN VERTU DE  
LA LOI POUR ENSUITE SOUMETTRE  
SES CONCLUSIONS ET RECOM-  
MANDATIONS AU CHEF  
D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE ».

*Paul-André Massé, président*

- le chef d'état-major de la défense ne serait pas lié par les conclusions et recommandations du Comité, mais devrait exprimer les raisons pour lesquelles il a rejeté les conclusions ou les recommandations;
- le Comité serait autorisé à entendre des témoignages et posséderait les pouvoirs de contraindre des témoins à comparaître devant lui et d'ordonner la production de documents;
- le Comité devrait présenter un rapport annuel au Ministre et ce rapport serait déposé devant chaque chambre du Parlement ».

Le Comité a été mis sur pied le 1<sup>er</sup> mars 2000, mais il n'a vraiment entrepris ses activités que le 15 juin 2000, date d'entrée en vigueur de la réglementation.

## CHRONOLOGIE

- DÉCEMBRE 1998 – le gouvernement du Canada adopte une loi visant à modifier et à moderniser la *Loi sur la défense nationale*.
- 1<sup>er</sup> NOVEMBRE 1999 – le président Paul-André Massé et la vice-présidente Diane Laurin sont nommés par décret.
- 1<sup>er</sup> MARS 2000 – le CGFC est officiellement créé.



- 1<sup>er</sup> MARS 2000 – le président et la vice-présidente prêtent serment d’allégeance, à la Cour fédérale.

- 21 MARS 2000 – M<sup>e</sup> Naomi Z. Levine est nommée par décret à titre de membre à temps partiel du Comité.
- 31 MARS 2000 – M<sup>e</sup> Wendy E. Wadden est nommée par décret à titre de membre à temps partiel du Comité.
- 2 JUIN 2000 – le président assermente M<sup>e</sup> Naomi Z. Levine et M<sup>e</sup> Wendy E. Wadden, membres à temps partiel du Comité.
- 14 JUIN 2000 – le président Paul-André Massé et la vice-présidente M<sup>e</sup> Diane Laurin lancent officiellement le CGFC à l’occasion d’une conférence de presse à Ottawa.
- 15 JUIN 2000 – le chapitre 7 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* entre en vigueur et établit les aspects réglementaires du processus de griefs.
- DU 15 JUIN AU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2000 – environ 160 griefs déposés aux termes de l’ancien régime de règlement des griefs sont transmis au CGFC.
- 1<sup>er</sup> JUILLET 2000 – le CGFC emménage dans ses locaux permanents.
- AOÛT 2000 – le Comité reçoit du Conseil du Trésor les autorisations de dépenser et la délégation du pouvoir de classification.
- SEPTEMBRE ET NOVEMBRE 2000 – séance de planification stratégique du CGFC.
- 6 DÉCEMBRE 2000 – la Commission de la fonction publique accorde les pouvoirs de dotation.
- DÉCEMBRE 2000 – le CGFC formule ses premières recommandations au CEMD.

# CHAPITRE 2

## Contexte quasi judiciaire

### RÔLE DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

La société canadienne accorde une valeur grandissante aux droits humains et à la liberté de même qu'à l'amélioration de la qualité de vie et du travail. Dans un tel contexte, la nécessité des tribunaux administratifs comme le CGFC est de plus en plus manifeste, ceux-ci offrant un mécanisme extrajudiciaire de résolution rapide des questions complexes.

Fonctionnant en toute indépendance du gouvernement, les tribunaux administratifs ont le pouvoir de prendre des décisions grâce aux lois habilitantes du Parlement. De tels pouvoirs leur permettent de déterminer l'existence et la portée des droits et obligations dans un domaine d'expertise particulier. En outre, ces pouvoirs doivent s'exercer conformément à l'intérêt public et aux circonstances précises ayant cours dans le secteur d'activité du tribunal.

Bon nombre de décisions prises par les tribunaux administratifs ne sont pas limitées à la seule application des principes juridiques puisque les choix en matière de politiques publiques sont pris en considération et peuvent avoir une forte incidence sur les droits et obligations individuels.

### CONTEXTE JURIDIQUE DU CGFC

Le mandat du CGFC consiste à faire des recommandations sur des questions touchant aux griefs et aux relations de travail dans le contexte du droit militaire. Les relations de travail chez les militaires sont entièrement régies par la *Loi sur la défense nationale* et ses règlements connexes. L'expertise nécessaire pour comprendre et rendre des décisions concernant l'environnement complexe des Forces canadiennes englobe de nombreux secteurs juridiques tels que le droit militaire, le droit du travail, le droit de la responsabilité civile délictuelle et le droit criminel.

« TOUT EN S'ACQUITTANT DE SES OBLIGATIONS LÉGALES EN TOUTE OBJECTIVITÉ ET IMPARTIALITÉ, LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES SE DOIT DE PROPOSER DES SOLUTIONS CONSTRUCTIVES QUI PERMETTRONT DE REDRESSER LES TORTS ET PRÉJUDICES SUBIS PAR LES MILITAIRES ET LEURS FAMILLES ».

*Paul-André Massé, président*

Il est important de comprendre que les membres du Comité sont aux prises avec des questions qui n'ont jamais fait l'objet d'un processus d'examen externe. Le droit du travail dans un contexte militaire diffère complètement de ce à quoi les spécialistes du droit du travail pourraient normalement s'attendre dans le monde civil. On ne peut pas toujours recourir aux principes juridiques qui s'appliquent normalement dans les relations employeur-employé pour résoudre un grief déposé par un militaire, car les conditions d'emploi sont unilatéralement établies par règlement. Le processus de règlement des griefs au sein des Forces canadiennes est entièrement réglementé et assujéti au pouvoir du chef d'état-major de la défense et peut, dans une certaine mesure, impliquer l'exercice de la prérogative royale.

Le Comité doit s'assurer que les recommandations sont compatibles avec la primauté du droit et qu'on peut les mettre en œuvre conformément aux lois habilitantes, aux principes pertinents des droits de la personne et à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Puisque les membres des Forces sont assujétiés à des règles sur l'emploi et à des conditions de travail qui sont essentiellement réglementées et non négociées, le Comité doit prendre en considération l'environnement complexe et les questions juridiques reliées aux griefs avant de faire une recommandation finale.

Les conclusions et recommandations du Comité peuvent avoir une incidence sur la réglementation, c'est-à-dire qu'elles peuvent inciter à y apporter des modifications. Les membres du Comité doivent également connaître les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, les *Ordonnances administratives des Forces canadiennes* (OAF) de même que les politiques du Conseil du Trésor auxquelles on a recours dans l'interprétation des lois et règlements. Les tribunaux canadiens ont également rendu plusieurs décisions sur un vaste éventail de sujets connexes dont le Comité devrait tenir compte dans ses travaux. Pour résumer, le CGFC évolue dans un environnement très particulier.

## **RÉFORME DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS MILITAIRES**

La création du Comité découle du souhait du gouvernement de mettre en place un processus de règlement des griefs qui soit des plus efficaces, transparents et humains afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans les Forces canadiennes.

Avant les modifications qui ont permis de moderniser la *Loi sur la défense nationale*, la procédure de règlement des griefs pouvait compter jusqu'à sept paliers d'examen.

À l'heure actuelle, la Loi ne prévoit que deux paliers pour l'examen des griefs, ce qui simplifie et accélère grandement le processus. Le premier palier est le commandant du plaignant, ou l'autorité initiale qui a le pouvoir de réviser et de régler le grief. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision, il peut soumettre une demande de révision au CEMD qui représente l'instance seconde et finale. C'est là qu'entre en jeu le CGFC.

## *TYPES DE GRIEFS DÉFÉRÉS AU COMITÉ EN VERTU DE LA LOI*

Aux termes du chapitre 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, le Comité doit examiner tout grief qui a trait aux questions suivantes :

- les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;
- l'application ou l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent 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 les autres prestations financières;
- le droit aux soins médicaux et dentaires.

De plus, le CEMD déférera au Comité tout grief qui le concerne directement. Ajoutons que le CEMD jouit du pouvoir discrétionnaire de déférer à l'examen du Comité d'autres types de griefs.

## *PROCESSUS D'EXAMEN DES GRIEFS*

Le Comité examine les griefs en recourant à divers moyens, dont l'analyse, l'enquête et les audiences. Voici les étapes suivies par le Comité une fois qu'il a reçu un dossier de grief du CEMD :

### *Analyse et enquête*

- Le Comité divulgue au plaignant son dossier tel que reçu des Forces canadiennes, conformément aux lois applicables. Le Comité demande au plaignant s'il consent à ce que soient obtenus des renseignements personnels nécessaires à l'examen du cas conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

« LE COMITÉ S'ACQUITTE DE SES OBLIGATIONS LÉGALES AVEC COMPASSION TOUT EN ACCORDANT LA CONSIDÉRATION VOULUE À LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET AUX DROITS INDIVIDUELS DU PERSONNEL DES FORCES CANADIENNES ».

*Paul-André Massé, président*

- Le plaignant ou son représentant est invité à faire des observations ou des révisions au dossier, et on lui fournit le nom de l'agent de griefs chargé d'examiner le cas.
- L'agent de griefs examine le dossier complet et toute information additionnelle fournie par les parties. Il peut également faire appel à un conseiller juridique ou à tout autre spécialiste pour l'aider à analyser le cas.
- L'agent de griefs rédige un rapport sur le cas qui résume les événements, énonce les faits et présente une analyse approfondie.
- L'agent de griefs soumet son rapport à un ou plusieurs des membres du Comité, qui en font l'examen. Les membres du Comité peuvent poser des questions ou entreprendre une analyse plus approfondie avant de formuler des recommandations. Au terme de son examen final de l'affaire, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et au plaignant.

### ***Examens des griefs – Priorités***

Le Comité examine généralement tous les griefs par ordre d'ancienneté. Par contre, certains cas peuvent nécessiter un examen sur-le-champ. Ainsi, le Comité pourrait examiner en priorité des dossiers de griefs dans les situations suivantes :

- Un plaignant est sur le point d'être libéré des Forces canadiennes ou son état de santé est précaire;
- Il pourrait y avoir une grave incidence sur la carrière ou la réputation d'une personne;
- Le plaignant pourrait avoir de graves ennuis financiers;
- Le grief mérite l'attention spéciale du Comité.

Le cas échéant, le Comité devra s'assurer que, dans l'intérêt du plaignant et de toutes les personnes visées, il tient compte des circonstances justifiant un examen plus rapide.



### *Examens des griefs – Audiences*

Règle générale, le Comité tient des audiences privées, à moins que le président du CGFC, par souci des intérêts des personnes qui participent à l'audience ou dans l'intérêt du public, ne décide de tenir une audience publique, pour toute l'audience ou une partie de celle-ci. La liste de critères suivants, sans être exhaustive, est représentative des facteurs que le Comité peut prendre en considération au moment de décider de tenir une audience :

- Une audience semble être la seule façon, sinon la façon la plus rapide et efficace de statuer sur un grief, en prenant en considération des choses telles que le nombre de témoins à comparaître, et la difficulté réelle ou probable que pose la production de preuves dans le cadre d'une enquête administrative.
- Le grief soulève des questions sur la crédibilité du témoignage d'une personne ou des diverses versions de l'incident et des circonstances qui ont déclenché le grief même.
- Le grief met en lumière un problème systémique.
- Le grief touche plusieurs personnes.
- Des questions importantes ne peuvent probablement être résolues que dans le contexte d'une audience au cours de laquelle les témoins doivent témoigner sous serment et peuvent faire l'objet d'un contre-interrogatoire.
- Les deux parties ont cherché à obtenir la tenue d'une audience ou peuvent avoir réclamé une audience.

La liste de critères ci-dessous n'est pas exhaustive, mais elle représente d'autres facteurs qui s'ajoutent aux facteurs énumérés ci-haut et que peut aussi soupeser le président du Comité au moment de décider si l'audience doit être publique plutôt que privée :

- l'intérêt public justifie une discussion élargie des faits entourant le grief, discussion à laquelle pourraient assister d'autres personnes intéressées ou des membres du grand public;
- l'image publique et la crédibilité des Forces canadiennes, du CGFC ou des deux peuvent être mises en doute;
- la question soulevée par le grief est telle qu'elle a été ou peut être l'objet d'un débat public;
- le Comité peut vouloir démontrer plus de transparence dans l'examen d'un grief en particulier.

# CHAPITRE 3

## Bilan de l'année

### *LA MISE SUR PIED DU COMITÉ*

La première étape a été la nomination du président et de la vice-présidente le 1<sup>er</sup> novembre 1999. Leur première tâche consistait à mettre le Comité sur pied en définissant sa structure opérationnelle en conformité avec le mandat qui lui avait été conféré par la loi. Les modèles existants de nature semblable ont été examinés afin d'aider à établir la structure hiérarchique du Comité et à déterminer ses besoins en personnel. Toutes les exigences organisationnelles qu'il a fallu établir et qui sont décrites dans ce chapitre ont occasionné une myriade de tâches complexes dont il a fallu s'occuper simultanément, le tout dans des délais très serrés.

Sur le plan pratique, il a fallu faire l'acquisition d'espaces de bureaux, les aménager et les équiper de meubles, d'ordinateurs et de l'infrastructure nécessaire en matière de télécommunications et autres.

### *Ressources humaines*

Le Comité a reçu en août 2000 sa délégation du pouvoir de classification et, en décembre 2000, ses pouvoirs de dotation de la Commission de la fonction publique. Précédemment, grâce à la collaboration du ministère de la Défense nationale, le Comité a pu recruter du personnel, en particulier en recourant à des détachements. Les membres du personnel sont venus d'autres organismes et ministères fédéraux et ils ont partagé leurs compétences connexes sur le plan de l'analyse et des enquêtes, compétences acquises dans toute une foule de domaines d'expérience. Ces domaines de compétences comprenaient par exemple les langues officielles, l'accès à l'information, le traitement des griefs militaires, la rémunération et les avantages sociaux, l'impôt, les douanes et l'accise. Le Comité a également recruté du personnel ayant de l'expérience en administration. Trouver du personnel expérimenté s'est avéré un défi, non seulement sur le plan de l'analyse mais aussi sur le plan de la gestion.

### *Formation*

La majorité du personnel du Comité est venue de domaines qui n'avaient pas de lien direct avec les Forces canadiennes, si bien qu'une formation appropriée s'imposait. Le CGFC a donc mis sur pied un programme intensif de formation touchant à des

domaines comme la culture militaire, le droit et l'administration. Michel Crowe, un ancien assistant du juge-avocat général (région de l'Est), a mis sur pied le programme de formation. D'autres spécialistes des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale ont aussi prêté main-forte pour la formation. Le Comité leur sait gré d'avoir bien voulu partager leur temps et leur expérience.

Des membres et du personnel de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire ont été invités à assister aux parties du programme de formation qui s'appliquaient à leurs besoins.

De plus, le président, la vice-présidente et les membres à temps partiel du Comité se sont prévalu des cours offerts aux membres des tribunaux administratifs par le Centre canadien de gestion.

### ***Budget***

Une autre tâche prioritaire pour le Comité a été l'obtention de fonds de fonctionnement. Le Comité a eu l'occasion unique de préparer un budget base zéro, selon un système de comptabilité par activité. L'analyse complète qui a été menée pour arriver au financement requis a été annexée à la présentation au Conseil du Trésor pour demander les fonds. Le Comité a ainsi obtenu un budget de 9 065 000 \$ pour l'exercice 2001-2002 et un budget de 6 134 000 \$ pour son fonctionnement courant au cours des exercices subséquents. En attendant le financement du Parlement, le Comité a pu fonctionner en puisant dans les affectations du ministère de la Défense nationale.

Le budget estimé du Comité pendant sa première année d'exploitation était de 8 400 000 \$, mais les dépenses prévues au 31 mars 2001 se chiffrent à 5,2 millions de dollars. Cet écart est principalement attribuable aux économies réalisées sur la rémunération en raison des niveaux de dotation inférieurs à ce que l'on avait prévu. Ne pouvant prévoir la charge de travail de la première année d'exploitation, il a été difficile d'assortir les besoins en personnels aux besoins opérationnels. De plus, comme la réglementation régissant le traitement des griefs n'est entrée en vigueur qu'à la mi-juin, le traitement des griefs déposés n'a pu commencer avant cette date. Également, aucune audience ne s'est tenue entre juin et décembre. Le budget total des dépenses prévues au 31 mars 2001 figure à l'annexe 1.

Un protocole d'entente conclu avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a permis au Comité de recourir à des méthodes financières éprouvées qui le prépareront à adopter le Système financier ministériel commun, qui sera utilisé dans tout l'appareil gouvernemental à compter du 1<sup>er</sup> avril 2001.

### *Services partagés*

En sa qualité d'organisme responsable sur le plan financier, le Comité a conclu un protocole d'entente avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire en vue de partager les services. Par suite de cette entente, les deux organismes partagent des installations communes : une salle multifonctionnelle servant aux réunions et aux audiences, une salle réservée au réseau de services informatiques et une salle de lecture visant à accommoder les personnes qui déposent une demande sous le régime de la *Loi sur l'accès à l'information*. De plus, ils partagent le coût des services de bibliothèque. Enfin, ils ont confié en sous-traitance l'élaboration d'un réseau informatique commun.

### **RÉALISATIONS LIÉES À LA MISSION**

Outre l'établissement d'une organisation en état de fonctionnement dotée du personnel et du budget nécessaires, il fallait en toute priorité se munir d'une structure pour la réception, l'examen et la formulation de recommandations sur les griefs qui seraient déferés au Comité. Sans la mise en place d'une solide assise de fonctionnement, l'avenir de la nouvelle organisation aurait risqué d'être compromis.

Plusieurs composantes essentielles ont dû être conçues et mises en place, ce qui s'est avéré un pari difficile et a nécessité beaucoup de temps.

En concevant la structure, nous avons tenu compte du fait que nous aurions peut-être à traiter environ 400 griefs déposés dans le cadre du régime antérieur, en plus d'une charge de travail annuelle de 250 à 350 nouveaux griefs.

De plus, nous ne savions pas à quel rythme les griefs découlant du régime antérieur parviendraient au Comité, ce qui compliquait la situation davantage. Il a donc été nécessaire d'envisager deux modes de fonctionnement, dont un pour traiter les griefs du système précédent et un pour traiter la charge de travail nouvelle, normalement attendue. Cette situation a pesé lourdement dans les décisions de dotation.

Voici les composantes qu'il fallait établir afin que le Comité puisse s'acquitter de son mandat : la mise en place d'un dépôt central et d'un greffe; l'établissement de la fonction de recherche et d'analyse; la mise sur pied des services juridiques et la création d'une base de données exhaustive et d'un système de gestion des dossiers. Les trois premières composantes sont décrites brièvement ci-après. Le fil conducteur entre tous ces éléments : la nécessité d'instaurer un processus systématique d'acheminement du travail et des procédures, de sorte que tous les griefs puissent être traités de manière ordonnée et avec diligence.

### ***Greffe***

Le greffe assure l'intégrité du processus en exerçant un contrôle et un suivi de toute l'information et de tous les documents contenus dans un dossier de grief. C'est la greffière qui a créé le greffe et qui en administre les activités et les services, conformément aux règles de procédure du Comité, lesquelles correspondent aux règles en vigueur dans d'autres tribunaux administratifs.

La greffière joue un rôle clé en mettant à profit son expertise pendant les audiences, de même que pour la rédaction, la correction et la publication de documents juridiques, tels que des avis et des citations, au nom du Comité. Élément essentiel au fonctionnement du Comité, le greffe fait partie intégrante du processus d'examen des griefs, notamment parce que tous les dossiers de griefs sont initialement traités et enregistrés par la greffière.

### ***Recherche et analyse***

Après avoir conceptualisé et établi le cadre de recherche et d'analyse, il a fallu procéder à l'embauche d'agents de griefs. Il importait que les personnes choisies soient dûment formées pour qu'elles puissent comprendre non seulement les règles et les procédures régissant le règlement des griefs dans les Forces canadiennes, mais aussi la culture militaire. Les agents embauchés viennent de divers milieux disciplinaires, notamment les droits de la personne, les relations de travail, le droit et la finance.

En juin, le Comité comptait dans ses effectifs sept agents de griefs. Il avait reçu 107 griefs issus de l'ancien régime, dont bon nombre dataient du milieu des années 90. Les dossiers ont été répartis entre les agents, selon le domaine d'expertise. Le Comité préconise le travail d'équipe et l'échange d'idées. Une telle approche favorise l'uniformité et la cohérence dans le traitement de griefs semblables.

De juin à décembre, le Comité avait reçu 84 autres griefs issus de l'ancien régime, ce qui portait à 191 le nombre total de dossiers. Il a donc fallu embaucher et former d'autres agents de griefs. Seuls quelques-uns des griefs avaient été déposés sous le nouveau régime d'examen à deux paliers.

### ***Services juridiques***

Le Comité a embauché un directeur des Services juridiques et quatre avocats, chargés de lui fournir des conseils juridiques notamment sur l'interprétation de la nouvelle loi et du nouveau règlement, afin que l'examen des griefs se fasse dans le respect des dispositions législatives. Il a fallu donner aux avocats la formation et les outils dont ils avaient besoin pour fournir des conseils juridiques tenant compte du contexte militaire.

Les avocats des Services juridiques participent au processus d'examen en cernant les enjeux de nature juridique et en prodiguant des opinions légales aux agents de griefs et à la direction du Comité.

À cet égard, les avocats sont chargés de trouver la jurisprudence pertinente ainsi que les références juridiques qui aideront le Comité à rendre ses décisions. Pour leur faciliter la tâche, le Comité a créé une bibliothèque juridique en collaboration avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. En outre, les avocats ont accès à la bibliothèque du Juge-avocat général à Ottawa.

Parmi les activités de mise en œuvre, la vice-présidente et l'avocat général ont notamment rencontré le Juge-avocat général, des fonctionnaires du ministère de la Justice et des représentants d'autres tribunaux administratifs.

De plus, le Comité a élaboré des règles et des procédures conformément à la *Loi sur la défense nationale*, et il a mis au point une base de données contenant des informations sur la jurisprudence liée à des sujets tels que le droit militaire, le droit administratif et le droit civil.

Il convient de noter ici que les avocats du CGFC sont appelés à analyser des questions de droit qui souvent n'ont jamais été déférées aux tribunaux canadiens.

### ***Le point sur les griefs***

Au 31 décembre 2000, le Comité avait reçu 191 griefs, dont 97 portaient sur des questions financières, 50 sur des plaintes de harcèlement, 25 sur des questions liées à la libération, 15 sur des questions d'ordre général (soins médicaux/dentaires, retour à

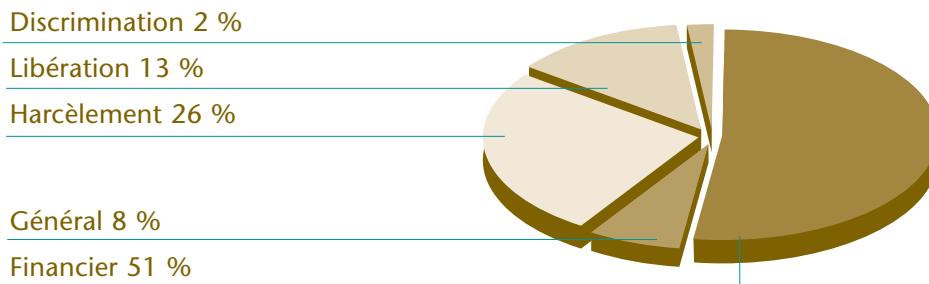
un grade inférieur, cessation des fonctions) et quatre, sur des cas de discrimination. Le lecteur trouvera à la page suivante un graphique de ventilation par catégorie. En outre, l'annexe 2 renferme des détails plus précis sur la nature de ces griefs.

À la fin de l'année, le Comité avait adressé 13 recommandations au CEMD. Dans un autre cas, il a établi que l'affaire n'était pas de son ressort. De plus, 22 cas étaient en cours d'examen, et 155 autres étaient parvenus à l'étape de l'analyse par les membres du Comité. L'annexe 3 présente quelques exemples représentatifs des cas étudiés et des recommandations formulées par le Comité.

Le Comité prévoit de terminer l'examen des griefs présentés sous l'ancien régime d'ici la fin de l'exercice 2001-2002, pourvu qu'il les ait tous reçus au 1<sup>er</sup> avril 2001. Il s'attend à examiner en moyenne quelque 285 griefs par année, ce qui représente entre 60 % et 80 % de tous les griefs présentés au CEMD.

LE CGFC FONCTIONNE ACTUELLEMENT  
SOUS DEUX RÉGIMES DIFFÉRENTS. LE RÉGIME  
ACTUEL S'ENTEND DU PROCESSUS D'EXAMEN  
DES GRIEFS DÉPOSÉS APRÈS L'ENTRÉE EN  
VIGUEUR DES MODIFICATIONS À LA *LOI*  
*SUR LA DÉFENSE NATIONALE*. LE RÉGIME  
ANTÉRIEUR DÉSIGNE LE PROCESSUS D'EXAMEN  
DES GRIEFS QUI ÉTAIENT PARVENUS À  
DIFFÉRENTS PALIERS DES FORCES CANA-  
DIENNES OU QUI ATTENDAIENT LA DÉCISION  
DU CEMD AU MOMENT OÙ LES MODIFICA-  
TIONS À LA *LOI SUR LA DÉFENSE NATIONALE*  
SONT ENTRÉES EN VIGUEUR.

### *Ventilation des griefs par catégorie*



## **COMMUNICATIONS ET LIAISONS**

### *Activités de rayonnement*

Une des activités les plus importantes du Comité au cours de la première année de son existence a été la rencontre de femmes et hommes qui font partie des Forces canadiennes. Les membres du Comité et de la direction ont profité de ces occasions pour écouter les préoccupations du personnel des FC ainsi que pour expliquer le rôle du CGFC et les modifications importantes touchant le processus de règlement des griefs. Voici quelques-uns des endroits où le Comité s'est rendu pendant l'année ainsi que les dates de ces rencontres :

#### *Visites de familiarisation*

- MAI 2000** ■ Base des Forces canadiennes (BFC)  
Petawawa
- JUIN 2000** ■ BFC Bagotville  
■ BFC Gagetown  
■ BFC Halifax

#### *Exposés et présentations*

- JUIN 2000** ■ BFC Cold Lake – deux présentations
- JUILLET 2000** ■ Station des Forces canadiennes (SFC)  
Leitrim
- SEPTEMBRE 2000** ■ Conférence des officiers d'administration de l'escadre  
au quartier général d'Ottawa  
■ Personnel du directeur général – Gestion  
du programme d'équipement terrestre – Ottawa

« LE COMITÉ A ÉTÉ CONÇU AFIN  
QUE L'INTÉGRITÉ DU PROCESSUS  
SOIT PROTÉGÉE ET QUE LES MEMBRES  
DES FORCES CANADIENNES SOIENT  
TRAITÉS ÉQUITABLEMENT ».

*Diane Laurin, vice-présidente  
Visite à la BFC Esquimalt*

- SEPTEMBRE 2000 ■ Forces maritimes du Pacifique et Base des Forces canadiennes d'Esquimalt – 6 présentations
- OCTOBRE 2000 ■ Association du Royal 22<sup>e</sup> Régiment – Iberville (Qc)
- Mess des adjudants et des sergents – présentation aux commis du soutien à la gestion des ressources – Ottawa
- NOVEMBRE 2000 ■ Forum des commandants de base – Ottawa

### ***Nouer des liens***

Dans le cadre de son mandat, le Comité a aussi participé à des réunions et conférences :

#### MAI 2000

Rencontre avec le secrétaire général adjoint des US Army Review Boards (Comités d'examen de l'armée des États-Unis)

#### JUIN 2000

Assemblée annuelle du Conseil canadien des tribunaux administratifs

#### SEPTEMBRE ET OCTOBRE 2000

Deux présentations par le personnel cadre du Comité au bureau de l'Ombudsman

#### OCTOBRE 2000

Rencontre avec des représentants de la CEPPM et de la Commission de la fonction publique

#### NOVEMBRE 2000

Rencontre avec des représentants de la CEPPM et des fonctionnaires du Bureau du commissaire à la protection de la vie privée

### ***Diffusion***

Afin de se faire connaître auprès de tous les membres des Forces canadiennes, le CGFC a joint en novembre dernier à tous les bordereaux de solde des membres un feuillet expliquant son mandat et le nouveau processus de règlement des griefs. Environ 107 000 feuillets ont été distribués. De ce nombre, 69 000 ont été remis à tous les membres de la Force régulière et aux officiers du Cadre des instructeurs de cadets (CIC). Les unités de réserve de l'ensemble du Canada recevront aussi le feuillet.



Les membres du Comité ont également fait connaître le rôle et les activités de l'organisme dans le cadre d'entrevues avec les médias militaires et civils. Des articles décrivant des activités du Comité ont paru dans les bulletins des Forces canadiennes, *La Feuille d'érable* et *Le Bulletin du personnel* ainsi que dans le journal de la BFC Esquimalt, *Lookout*. Le CEMD a diffusé un message général à l'ensemble des Forces canadiennes (CANFORGEN 070/00, 151205Z JUN 00) afin d'expliquer le nouveau processus de règlement des griefs et la création du CGFC à titre « d'organisme indépendant ».

Dans une autre publication liée au milieu militaire, la création du CGFC a été décrite comme [TRADUCTION] « une grande amélioration » du processus de règlement des griefs des Forces canadiennes : [TRADUCTION] « l'indépendance du Comité est rehaussée par trois facteurs : l'organisme a son propre personnel d'enquête [...]; il a ses propres conseillers juridiques [...] et il peut tenir des audiences, contraindre des personnes à témoigner et exiger la production de documents ».

Le site Web du Comité a été lancé en octobre. Il offre des renseignements allant de données biographiques au sujet des membres du Comité à une section réservée aux rapports et publications. De plus, on peut y faire des liens vers d'autres sites intéressants, comme celui de l'Administration des griefs des Forces canadiennes et ceux d'autres tribunaux administratifs et des associations provinciales du Barreau. Au 31 décembre 2000, il y avait eu 31 516 demandes d'accès au site Web du CGFC.

LE SITE WEB DU COMITÉ A ÉTÉ LANCÉ  
EN OCTOBRE, DE MANIÈRE À FOURNIR AUX  
MEMBRES DES FORCES CANADIENNES ET  
AU PUBLIC CANADIEN DE L'INFORMATION  
SUR LE NOUVEAU PROCESSUS D'EXAMEN  
DES GRIEFS. AU 31 DÉCEMBRE 2000, IL  
Y AVAIT EU 31 516 DEMANDES D'ACCÈS  
AU SITE WEB DU CGFC.

SITE WEB : [WWW.CGFC-CFGB.GC.CA](http://WWW.CGFC-CFGB.GC.CA)

POUR RENSEIGNEMENTS :

NUMÉRO SANS FRAIS AU CANADA

ET AUX ÉTATS-UNIS : 1 877 276-4193

# CHAPITRE 4

## Perspectives d'avenir

### *RENFORCER LE MANDAT DU COMITÉ*

Dans l'année à venir, le CGFC sera entièrement fonctionnel comme tribunal administratif et se dotera d'un processus d'examen des griefs bien documenté qui sera facilement compris de tous. Le Comité suivra un plan stratégique comportant cinq volets : saine gestion du rendement, gestion des connaissances, leadership efficace, communications et perfectionnement professionnel. Appliqués ensemble, ces cinq principes aideront le Comité à formuler des conclusions et des recommandations justes, équitables et objectives dans des délais raisonnables. Le lecteur trouvera ci-dessous des exemples d'activités qui seront entreprises à cet égard.

### *SAINTE GESTION DU RENDEMENT*

Le Comité instaurera des mesures de contrôle qui lui permettront de voir à ce que ses conclusions et ses recommandations soient uniformes et cohérentes et à ce que les griefs soient traités promptement. De plus, il introduira des mécanismes de rétroaction grâce auxquels il pourra évaluer l'efficacité avec laquelle il produit ses conclusions et ses recommandations. Enfin, il créera un tableau de bord qui l'aidera à cerner les écarts entre le rendement prévu et le rendement réel, eu égard aux facteurs clés de réussite.

### *GESTION DES CONNAISSANCES*

Le Comité deviendra très attentif aux tendances qui se dégagent dans le domaine du règlement des griefs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour ce faire, il participera à des tribunes créées pour les tribunaux administratifs ou d'autres entités connexes sur des questions de droit du travail et de relations de travail. Il effectuera une analyse comparative avec d'autres organismes semblables afin de cerner et d'adopter des pratiques exemplaires. De plus, le Comité mettra au point une base de données contenant des informations sur les précédents créés à l'interne et à l'externe dans son domaine de travail. Le Comité estime qu'il doit à tout prix se tenir au courant des travaux effectués par d'autres instances de gouvernement et par le secteur privé s'il veut devenir un chef de file national dans le domaine de l'examen des griefs.

## *LEADERSHIP*

Le Comité fera preuve de leadership, en favorisant l'établissement d'un processus décisionnel efficace à tous les échelons ainsi qu'en adoptant un système de gestion axé sur la souplesse. Un membre de la direction se verra accorder le titre de « champion de l'apprentissage » et devra veiller à la mise en place de processus facilitant la transmission des connaissances acquises à tout le personnel. Le Comité adoptera un système de valeurs organisationnelles qui cadrera avec les résultats souhaités ainsi qu'un code d'éthique qui orientera ses membres et ses employés dans l'exercice de leurs fonctions. Il adoptera également un système de rétroaction de façon à pouvoir constamment améliorer ses pratiques et ses processus. Ces initiatives contribueront non seulement à l'amélioration du rendement, mais aussi à la qualité de vie pour tous les employés de l'organisation.

## *COMMUNICATIONS*

En 2001, le Comité tentera de se faire connaître davantage des Forces canadiennes et du grand public ainsi que de les renseigner sur son rôle, son mandat et son fonctionnement. Pour atteindre cet objectif, il compte élaborer une stratégie de communications exhaustive. Dans l'intervalle, il entend saisir toutes les occasions qui lui sont données de sensibiliser le personnel militaire et les autres intervenants à son existence. Il prévoit, entre autres activités, des visites des bases et des établissements des Forces canadiennes, la mise à jour constante d'un site Web utile et la production de documents d'information appropriés et efficaces.

## *PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL*

Le Comité entend insuffler à ses membres une culture d'apprentissage et de croissance. Pour y arriver, il compte mener à bien une étude sur les compétences et les capacités requises, dont les résultats serviront à l'embauche du personnel et à l'élaboration de programmes de formation. Grâce au système de contrôle qu'il mettra en place, il pourra veiller à ce que des mesures correctrices soient prises lorsque des écarts sont décelés entre les exigences d'un poste et le rendement réel au travail. En outre, le Comité ne ménagera pas les efforts pour faire en sorte que son personnel tire parti des possibilités de perfectionnement qui se présentent et reçoive la formation continue dont il a besoin pour remplir ses obligations avec le plus haut degré de professionnalisme et de dévouement.

# Conclusion

Il n'a pas été facile de mettre sur pied le Comité des griefs dans un si court délai. Toutefois, en dépit des nombreux obstacles que nous avons rencontrés en cours de route, le Comité était entièrement opérationnel six mois après sa création officielle, le 15 juin 2000. En effet, en décembre 2000, après avoir établi une structure solide pour l'examen et l'analyse des cas et après avoir acquis l'expertise nécessaire, le CGFC était déjà affairé à traiter la majorité des griefs reçus depuis juin.

« IL NE S'AGIT PAS SIMPLEMENT D'UN  
NOM DE PLAIGNANT SUR UNE FEUILLE DE  
PAPIER; DERRIÈRE TOUT LE PROCESSUS,  
IL Y A UNE PERSONNE QUI A UNE FAMILLE,  
UNE PERSONNE QUI A DES DROITS ».

*Diane Laurin, vice-présidente*

Le Comité devra maintenant renforcer cette assise et, d'ici la fin de l'exercice 2001-2002, traiter tous les griefs déposés sous l'ancien régime, à condition qu'ils lui parviennent avant le 1<sup>er</sup> avril 2001. Il s'agit là d'un objectif ambitieux, mais c'est aussi la preuve que le Comité entend s'acquitter de sa mission par des moyens mesurables.

# ANNEXE 1

## DÉPENSES PRÉVUES JUSQU'AU 31 MARS 2001

<i>TOTAL DES DÉPENSES PRÉVUES JUSQU'AU 31 MARS 2001</i>	
	<b>Prévisions Total des dépenses</b>
Rémunération	2 100 000
Avantages sociaux	376 004
Déplacements et transport	102 799
Télécommunications	151 808
Port et manutention	5 612
Communications et impression	27 703
Services professionnels et spéciaux	816 464
Formation et honoraires professionnels	62 345
Locations	16 602
Loyer et aménagement des locaux	695 412
Matériel et fournitures	255 563
Équipement informatique	367 887
Mobilier de bureau	276 000
Total	5 254 200

# ANNEXE 2

## VENTILATION DES DOSSIERS DE GRIEFS PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE	SOUS-CATÉGORIE	NOMBRE DE DOSSIERS REÇUS
<b>Discrimination</b>		<b>4</b>
	Âge	1
	Avantages sociaux et discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle	1
	Rejet d'une promotion	1
	Discrimination raciale	1
<b>Finances</b>		<b>97</b>
	Indemnités	37
	Prestations	41
	Rejet d'une demande de remboursement de frais juridiques	1
	Solde	10
	Pension	5
	Autre – Droit à un congé en affectation	1
	Autre – Remboursement des frais d'achat d'équipement informatique	1
	Autre – Demande d'indemnisation pour perte d'effets personnels	1
<b>Général</b>		<b>15</b>
	Soins médicaux	1
	Soins médicaux/dentaires	2
	Autre – Report d'une promotion	1
	Autres mesures influant sur la carrière	2
	Retour à un grade inférieur	2
	Cessation des fonctions	1
	Remise d'une médaille	1
	Échec d'un cours	1
	Communications avant ou après le procès en cour martiale	1
	Traitement d'une enquête sommaire sur des blessures du plaignant	1
	Refus d'une demande d'enquête sommaire	1
	Traitement d'une demande d'entrevue avec le commandant	1

<i>CATÉGORIE</i>	<i>SOUS-CATÉGORIE</i>	<i>NOMBRE DE DOSSIERS REÇUS</i>
<b>Harcèlement</b>		<b>50</b>
	Abus de pouvoir	18
	Traitement d'une plainte de harcèlement	1
	Multiples formes de harcèlement	29
	Autre – Rejet d'une plainte de harcèlement	1
	Autre – Déroulement d'une plainte de harcèlement	1
<b>Libération</b>		<b>25</b>
	Soins médicaux	2
	Soins médicaux et universalité de service	1
	Fin du service	2
	Universalité de service	9
	Service insatisfaisant	7
	Renvoi injustifié	1
	Autres – Conditions d'emploi non favorables	2
	Autre – Programme de réduction des forces (PRF)	1
<b>Total</b>		<b>191</b>

# ANNEXE 3

## *EXEMPLES DE RÉSUMÉS DE CAS ET DE RECOMMANDATIONS DU COMITÉ*

### *Retour à un grade inférieur*

Le plaignant<sup>2</sup> contestait la décision ayant eu pour effet son retour à un grade inférieur, fondée sur le fait qu'il n'avait pas réussi un cours permettant d'atteindre le niveau de qualification nécessaire au maintien de son grade.

Le plaignant soutenait que, conformément aux modalités d'un règlement d'une plainte concernant les droits de la personne qu'il avait déposée après sa libération des FC, on l'a réenrôlé à un grade effectif. Il alléguait que les conditions du règlement, proposées par la Commission canadienne des droits de la personne et convenues par elle-même et les FC, stipulaient clairement que son grade était effectif et non conditionnel, et que seul le niveau de qualification était provisoire. Le plaignant avait conservé ce grade effectif pendant plus de quatre ans avant sa libération et son réenrôlement.

Le grief n'a pas été appuyé compte tenu que le plaignant ne possédait pas la qualification nécessaire au grade. On a indiqué que le règlement en vertu duquel il s'était réenrôlé dans les FC ne visait pas à lui accorder un avantage sur ses pairs, tenus de réunir les qualifications nécessaires au grade.

Le CGFC est arrivé à la conclusion que la promotion initiale du plaignant au grade n'était pas conforme aux OAFK pertinentes. Le CGFC était d'avis qu'il avait été promu au grade afin de combler un besoin opérationnel des FC, malgré le fait qu'il ne possédait pas la qualification requise. Le plaignant a conservé ce grade effectif pendant plus de quatre ans avant sa libération, période pendant laquelle sa promotion n'a jamais été remise en question.

Le CGFC a conclu que le plaignant avait été réenrôlé à un grade effectif. Aucun des documents relatifs au réenrôlement ne contenait la moindre expression conditionnelle à l'égard de son grade. On n'a fixé aucun délai dans les limites duquel il devait obtenir la qualification préalable. Les conditions de règlement indiquaient aussi que le plaignant serait admissible à une promotion dès son réenrôlement. Dans leurs rapports avec le plaignant au cours de la négociation du règlement de sa plainte concernant les droits de la personne, les FC n'ont fourni aucune indication selon laquelle le grade auquel il avait été réenrôlé n'était pas effectif, et c'est ce que le plaignant a accepté lors du règlement de sa plainte. S'il avait été indiqué clairement,

---

<sup>2</sup> Les sommaires de cas de griefs ont été dépersonnalisés si bien que le genre masculin, le plaignant, englobe également, le genre féminin, la plaignante.



dans l'offre de règlement, que le grade serait provisoire un certain temps, et que le plaignant devrait obtenir la qualification dans l'intervalle, le caractère provisoire du grade n'aurait pas été contesté.

Le CGFC est arrivé à la conclusion que le Conseil de révision des carrières (CRC), en prenant la décision de retourner le plaignant au grade inférieur, n'a pas estimé les conditions de réenrôlement à leur juste valeur et que sa décision reposait sur une compréhension erronée du caractère provisoire du grade du plaignant. Il aurait été raisonnable de retourner le plaignant au grade inférieur si celui-ci avait été réenrôlé à un grade provisoire et si, par conséquent, l'annexe E de l'O AFC 49-4 avait pu s'appliquer. Toutefois, il ne s'agissait pas de savoir si le plaignant était promu d'un grade provisoire à un grade effectif. Le problème était plutôt le fait qu'il détenait un grade effectif, mais n'a pas réussi à obtenir le niveau de qualification habituellement nécessaire à ce grade.

Le CGFC était convaincu que, à la lumière de ces circonstances, le plaignant n'aurait pas dû être retourné au grade inférieur. Le jugement du CRC était fondé sur l'hypothèse erronée selon laquelle le plaignant avait été réenrôlé à un grade provisoire. Comme ce n'était pas le cas, on ne saurait maintenir la décision de le retourner au grade inférieur.

Le CGFC a recommandé de donner droit au grief. Le CGFC a aussi recommandé que la décision de retourner le plaignant au grade inférieur soit annulée. Le CGFC a donc recommandé que la solde du plaignant soit rajustée en conséquence de manière à correspondre au taux de rémunération approprié entre le moment du retour au grade inférieur et la date à laquelle le plaignant s'est libéré volontairement des FC, et que les redressements correspondants soient effectués au titre des régimes de retraite.

### **Indemnités**

Ce grief visait à déterminer si l'article 209.96(6) des ORFC concernant le remboursement des frais réels d'inspection de la structure d'une résidence de remplacement était discriminatoire et si le plaignant avait été amené à croire que ces frais lui seraient remboursés.

Le plaignant alléguait que l'article 209.96(6) des ORFC était illégal, car il faisait une distinction entre les militaires qui achetaient des maisons neuves assorties de garanties et ceux qui achetaient des maisons plus anciennes non protégées par une garantie. Le plaignant ajoutait qu'il avait été amené à croire que ces frais d'inspection de maison lui seraient remboursés bien que la maison était récemment construite.

La chaîne de commandement<sup>3</sup> a soutenu le grief en se fondant sur le fait que l'article 209.96(6) des ORFC était discriminatoire et que le plaignant était en droit de

---

<sup>3</sup> Par souci de concision, les considérations de la direction des Forces canadiennes à l'égard des prises de position des personnes auteurs de griefs sont désignées comme celles de la « chaîne de commandement » ou du « quartier général de la Défense nationale ».

s'attendre à ce que les frais d'inspection de la structure de son habitation lui soient remboursés. La chaîne de commandement a aussi indiqué que les militaires avaient besoin d'une expertise car ils devaient signaler toutes les déficiences pour profiter de la garantie. Au contraire, le QGDN a conclu que la politique n'était pas discriminatoire et a affirmé que de donner droit au grief serait injuste envers ceux à qui ces mêmes frais n'ont pas été remboursés.

Le CGFC a conclu que l'article 209.96(6) des ORFC n'était pas discriminatoire. La maison du plaignant était sous garantie, et l'acheteur pouvait donc bénéficier d'un certain nombre de protections. Toutefois, le CGFC a soulevé certaines préoccupations au sujet des programmes provinciaux de garantie applicables aux maisons. On a déterminé que l'unité de soutien avait mal renseigné le plaignant concernant son admissibilité à une inspection de la structure de sa maison. Toutefois, l'analyse du CGFC a révélé que le plaignant aurait tout de même décidé de faire inspecter la maison même si'il avait su qu'il n'aurait pas droit à un tel remboursement. Un préjudice indemnifiable n'a donc pas été établi conformément aux critères pertinents énoncés dans la jurisprudence pertinente.

Le CGFC a recommandé le rejet du grief. Le CGFC a aussi recommandé que la politique soit révisée à titre de question liée à la qualité de la vie. Finalement, le CGFC a recommandé que la section de la qualité de la vie entreprenne une étude pour déterminer si les programmes provinciaux de garantie des maisons offraient vraiment des avantages équivalents à ceux d'une inspection professionnelle des bâtiments pour les maisons neuves ainsi que les maisons plus anciennes, et que, sous réserve des conclusions de l'étude, il soit envisagé de modifier l'article 209.96(6) des ORFC.

### ***Indemnités***

Le plaignant était employé à un poste pour lequel il touchait une indemnité de personnel navigant occasionnel. Le plaignant soutenait qu'il était admissible à une indemnité différente, l'indemnité du personnel navigant (AIRCRA).

Le plaignant soutenait que ses tâches principales pendant une certaine période où il avait été employé continuellement devraient le rendre admissible à l'AIRCRA. Il incluait dans sa demande ce qu'il estimait constituer un précédent, une copie d'un grief semblable d'une autre personne à qui l'on avait accordé l'AIRCRA.

La chaîne de commandement a appuyé les allégations du plaignant. Le grief a été soumis au CEMD au QGDN. Avant de statuer sur le grief, le QGDN a consulté diverses directions pour recueillir leurs observations au sujet du grief. Aucune des directions consultées n'a appuyé le grief.

Le CGFC a jugé que l'OAFC 205-25 indiquait les grandes lignes de trois conditions à remplir pour être admissible à l'AIRCRA : (1) avoir reçu l'insigne du personnel de bord

(2) être en service actif à bord à une fréquence annuelle répondant aux critères définis par le commandement et correspondant à une moyenne de 60 heures par année; et (3) être en affectation, en affectation en service détaché ou en service temporaire commandé à un poste de vol désigné. Bien que le plaignant ait respecté le premier critère, le CGFC a jugé qu'il ne répondait pas aux critères 2 et 3. De plus, le CGFC ne se considérait pas lié par le « précédent » établi par une décision prise aux échelons inférieurs de la chaîne de commandement.

Le CGFC a recommandé le rejet du grief. Le CGFC a aussi recommandé que soient revus les règlements relatifs au fait d'être « exposé de façon continue, importante et sporadique » à l'environnement de vol de manière que soient établis des critères nets qui correspondent plus exactement au service aérien effectué, par opposition à l'aspect technique organisationnel qui consiste à occuper un poste désigné.

### ***Indemnités***

Le plaignant demandait un remboursement des frais de scolarité d'école maternelle. Il avait inscrit son enfant à la maternelle d'après l'avis de membres du personnel de l'unité selon lequel il avait droit à un remboursement, car d'autres membres des Forces canadiennes avaient reçu la même indemnité pour leurs enfants. Le plaignant était d'avis que l'O AFC 54-5 et l'Ordonnance supplémentaire des Forces canadiennes (OSFC) 25/94 ne contenaient aucune limite d'âge pour la fréquentation de la maternelle et qu'il devrait avoir droit aux mêmes indemnités que d'autres militaires.

Au cours de la procédure de grief, la chaîne de commandant a appuyé le grief, estimant qu'il y avait eu injustice : (1) le plaignant avait agi d'après un avis reçu de l'unité, (2) aucun paramètre relatif à l'âge n'était précisé dans l'O AFC, et (3) d'autres demandes avaient été approuvées antérieurement.

Le QGDN n'a pas appuyé la plainte, en se basant sur le fait que l'enfant du plaignant était plus jeune que la limite d'âge fixée, laquelle découlait de la limite d'âge respectée en Ontario pour l'admission à la maternelle. La limite d'âge en vigueur en Ontario est la plus généreuse parmi toutes les provinces.

Le CGFC a conclu que le plaignant n'avait pas droit au remboursement des frais de scolarité versés pour son enfant à la maternelle. Malgré les divergences d'opinion portées au dossier au sujet du facteur d'âge, et le fait que le refus d'un remboursement était fondé sur l'âge de l'enfant, le Comité a conclu que l'âge n'était pas un aspect qui devait être traité dans la plainte. Le décret pertinent, reproduit dans l'O AFC 54-5, permettait le versement d'une indemnité scolaire dans les seuls cas où une formation conforme aux normes provinciales n'était pas disponible. Dans la province en question, il n'existait pas de disposition ni de norme concernant la fréquentation de la maternelle aux frais de l'état. Il s'ensuivait que le plaignant n'était pas admissible à un remboursement en vertu du décret.

Toutefois, le Comité est parvenu à la conclusion que l'erreur commise par le QGDN en approuvant et en remboursant les frais de scolarité pour la maternelle dans la province en question était à l'origine de l'avis erroné donné au plaignant. Cet avis erroné lui avait fait croire qu'il avait droit au remboursement.

Le Comité a recommandé que le plaignant soit partiellement remboursé, sous réserve d'un paiement à *titre gracieux* en raison des erreurs commises par le QGDN et de la confusion qui en a résulté dans la pensée du plaignant.

### ***Prestations***

Ce grief avait pour objet de contester une décision selon laquelle le plaignant s'était vu refuser une protection en vertu de la garantie de remboursement des pertes immobilières (GRPI). Le plaignant avait perdu de l'équité lors de la vente de sa maison lorsqu'il avait été affecté ailleurs. Sa demande en vertu de la GRPI avait été rejetée en tenant compte du fait que le marché pour des maisons semblables dans le voisinage immédiat n'avait pas diminué de 10 p. 100 entre le moment de l'achat et celui de la vente de la propriété. C'est la diminution requise pour qu'une protection soit assurée en vertu de la GRPI.

Le plaignant soutenait qu'il y avait eu une baisse d'au moins 10 p. 100 sur le marché, dans son voisinage, et alléguait que les évaluations effectuées étaient imparfaites. Le plaignant contestait l'exactitude des calculs des évaluations et alléguait que les maisons évaluées n'étaient pas semblables à la sienne et qu'on n'avait pas tenu compte de l'état de sa maison au moment où il l'avait achetée. Il affirmait aussi que le déménagement avait été pour lui une source de difficulté financière indue, y compris l'inéquité subie.

La chaîne de commandement du plaignant a appuyé son grief et a conclu que la GRPI visait à protéger le personnel des FC contre toute difficulté financière indue attribuable aux réinstallations militaires et craignait que l'esprit de la GRPI se soit perdu au fil des ans. Toutefois, le QGDN n'a pas appuyé le grief, jugeant que celui-ci avait été rejeté à juste titre d'après des évaluations qui révélaient une baisse inférieure à 10 p. 100 sur le marché. Le QGDN était aussi d'avis que la situation personnelle du plaignant ne correspondait pas aux critères applicables à une difficulté financière indue.

Le CGFC a constaté que deux évaluateurs professionnels indépendants avaient conclu à une baisse de 7 p. 100 sur le marché pour des maisons semblables à celle du plaignant, dans son voisinage, pendant la période à l'étude. À la lumière du fait que les évaluateurs ont tous deux conclu à une baisse inférieure à 10 p. 100 sur le marché visé, au cours de la période pendant laquelle le plaignant possédait la maison, le CGFC a jugé que le plaignant avait été exclu à juste titre de la protection assurée en vertu de la GRPI.

Le CGFC a également jugé que les demandes du plaignant relatives au problème de difficulté financière induite étaient insuffisantes pour justifier une recommandation au CEMD d'exercer son pouvoir discrétionnaire en faveur du plaignant.

Le CGFC a recommandé le rejet du grief. Le CGFC a donné au CEMD l'avis selon lequel la baisse sur le marché visé était inférieure à 10 p. 100 et que, par conséquent, le plaignant ne remplissait pas les conditions exigées pour la protection en vertu de la GRPI.

### ***Prestations***

Ce grief concernait une demande de paiement en espèces équivalant à une prime en vertu de l'art. 206.20 des ORFC fondée sur les années de service jusqu'à la libération. Le grief avait pour cause une information erronée fournie au plaignant.

Le plaignant était affecté à un poste d'échange au sein d'une unité étrangère. Suite à une offre d'effectuer un engagement de durée intermédiaire (ED Int.), le plaignant s'était renseigné auprès de l'Unité de soutien des Forces canadiennes (USFC) sur les prestations financières qu'il obtiendrait selon trois scénarios de retraite différents.

En se fondant sur l'information reçue de l'USFC et n'ayant accès à aucune des publications des FC, il avait choisi d'être libéré des FC. Au cours de la procédure de libération, il s'était rendu compte qu'on ne lui avait pas donné suffisamment d'information, car on ne lui avait pas mentionné qu'il aurait pu être admissible à une prime à la fin de son engagement de courte durée (ECD) en 2001. Le plaignant alléguait que, s'il l'avait su avant d'entreprendre ses démarches de libération, il serait demeuré dans les FC jusqu'à la fin de son ECD. En se fondant sur les nouveaux renseignements obtenus, le plaignant a présenté un grief réclamant un paiement équivalant à la prime, en raison des renseignements incomplets qui lui avaient été fournis.

La chaîne de commandement a jugé que le plaignant n'avait pas été lésé, car il n'avait pas été singularisé. Par conséquent, il n'avait pas droit à la prime, n'ayant pas terminé son ECD.

Le CGFC a jugé que le plaignant n'avait pas obtenu toute l'information pertinente. Le CGFC admettait qu'on n'avait fourni au plaignant aucune information fautive ni erronée, mais que néanmoins, on ne lui avait pas donné tous les renseignements pertinents. Ainsi, cette omission constituait un avis erroné et une déclaration inexacte faite avec négligence de la part du personnel des FC.

Toutefois, le CGFC a jugé qu'il n'y avait pas de lien direct entre l'avis erroné et le montant demandé. Selon le CGFC, même si le plaignant s'est fié à l'avis erroné, ce fait n'a pas entraîné de situation préjudiciable qui justifierait une indemnisation

pour les dommages. Il en aurait été autrement si le plaignant avait changé d'avis quant à sa libération en prenant connaissance des renseignements exacts pendant qu'il faisait encore partie des FC à une base des FC, et s'il avait décidé de poursuivre sa carrière militaire, ce qui aurait entraîné des frais de déménagement supplémentaires. Ces frais de déménagement auraient alors été directement reliés à l'information erronée.

Le CGFC a recommandé le rejet du grief. Le CGFC a aussi recommandé que l'on prenne les moyens pertinents afin de faire en sorte que les personnes ayant à donner des conseils sur les prestations de retraite soient suffisamment renseignées pour fournir une information complète sur toutes les questions posées.

### ***Prestations***

Pendant quatorze ans, les dossiers administratifs des FC concernant le droit à des congés du plaignant semblaient concorder avec les dossiers de celui-ci. Cependant, à la suite d'une vérification du registre des congés du plaignant, en 1998, on a découvert qu'une inscription selon laquelle le plaignant aurait pris cinq jours de congé accumulés en mars 1984 n'avait pas été reportée dans les calculs subséquents, et que le congé de cinq jours n'apparaissait pas dans les formules de congé. Les FC ont donc réduit de cinq jours les congés du plaignant, ce qui a donné lieu au grief.

Le plaignant contestait l'allégation selon laquelle il avait pris les cinq jours de congé, et précisait qu'il était injuste de l'obliger à prouver en 1998, quatorze ans après le moment en question, qu'il n'avait pas pris les cinq jours de congé en 1984. Il soutenait que l'inscription en litige était une erreur d'écritures.

La chaîne de commandement n'était pas en faveur de la prise de position du plaignant. Elle s'appuyait sur l'inscription dans le registre des congés comme preuve du congé pris et jugeait que le plaignant était incapable de contester cette preuve.

Le CGFC a jugé que la preuve fournie par le plaignant devait prévaloir sur l'inscription dans le registre des congés. Par conséquent, le CGFC a conclu que, selon toute probabilité, le plaignant n'avait pas pris les cinq jours de congé accumulés. Autrement dit, le CGFC a conclu que la direction des FC était empêchée de recouvrer le congé de par la théorie de l'estoppel. Étant donné la fiabilité discutable des vérifications effectuées et le retard injustifié à découvrir l'erreur dans le registre des congés du plaignant quatorze ans après le fait, l'erreur ne pouvait plus se prêter à une simple vérification. Dans les circonstances, il serait injuste de reprendre le congé de cinq jours contesté.

Le CGFC a recommandé au CEMD de donner droit au grief et que les cinq jours de congé accumulés soient crédités au solde des congés du plaignant.

## **Solde**

Le plaignant, en service de Réserve de classe B, se plaignait d'avoir touché une solde de caporal (cpl) alors qu'il était appelé en service de classe C à un poste de sergent (sgt). Le plaignant réclamait une rémunération juste et appropriée pour le service en Classe C. Il alléguait que d'être payé comme un cpl contrevenait au principe du salaire égal pour un travail égal. Le plaignant affirmait qu'il comblait un poste de sgt de la Force régulière et assumait les mêmes tâches et les mêmes responsabilités qu'un sgt. Le plaignant détenait un grade effectif de sgt, en service de Réserve de classe B, avant d'être appelé en service de Classe C.

La chaîne de commandement a appuyé le grief. Le QGDN l'a également appuyé et a précisé que le plaignant n'avait pas obtenu une compensation juste et appropriée à l'égard du travail effectué. Le QGDN a alors recommandé un compromis : payer le plaignant au grade de caporal-chef (cplc) et lui accorder une autre augmentation de solde ne tenant pas compte de la restriction salariale de 1996. Une autre direction du QGDN a recommandé trois solutions au CEMD : (1) rejeter le grief et verser au plaignant une solde de cpl à l'échelon 2 de la catégorie de prime de rendement (CPR 2); (2) donner droit au grief, ce qui pourrait donner lieu à de nombreux griefs; ou (3) verser au plaignant une solde de cplc à un certain échelon de la CPR.

En se fondant sur la preuve au dossier, le CGFC est arrivé à la conclusion que le plaignant répondait aux qualifications et aux exigences de son emploi à un grade de sgt. Le CGFC a jugé qu'on avait laissé de côté tous les facteurs pertinents pour déterminer le grade et la solde pendant le service du plaignant en Classe C, sauf l'équivalence en temps, et ce, malgré l'intention claire de la directive 2/93 du Sous-Ministre adjoint (Per).

Le CGFC a jugé en outre que, faute d'avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents sauf un, il en est résulté une injustice envers le plaignant qui s'est trouvé pendant quatre ans dans une situation injuste qu'il faudrait rectifier. En vue de redresser cette situation injustifiée, le CGFC a recommandé que le plaignant soit autorisé rétroactivement à être employé et rémunéré à titre de sergent comptant quatre années de service en Classe C.

Le CGFC a aussi recommandé que le plaignant soit autorisé à toucher des hausses de salaire en vigueur au même moment et du même montant ou du même pourcentage que ce que l'on autorise à l'égard d'autres militaires en service de la Force régulière et de ceux en service de Classe C.

### **Solde**

Le plaignant réclamait un taux de rémunération auquel il prétendait avoir droit, car après son transfert de la Force de réserve à la Force régulière, il avait touché une solde de lieutenant (Lt) du Programme de formation des aspirants-officiers (PFAO) avec aucun service antérieur plutôt que comme un Lt du PFAO avec service antérieur. Le plaignant a demandé que son service antérieur dans la Force régulière et dans la Réserve soit reconnu pour les fins de la solde et que sa rémunération soit conforme aux dispositions de l'art. 204.21535 des ORFC à compter de la date de son transfert dans la Force régulière. Il a aussi demandé que des intérêts lui soient versés.

La chaîne de commandant a appuyé le grief. Après examen, le QGDN n'a pas appuyé le grief, en se fondant sur le fait que l'art. 204.21535 des ORFC ne s'appliquait qu'au service antérieur dans la Force régulière. On a suggéré la possibilité que le CEMD utilise son pouvoir discrétionnaire et applique l'art. 204.015 des ORFC afin d'accorder une prime de rendement supérieure à l'enrôlement.

Le CGFC a conclu que, d'après les faits divulgués par le plaignant et appuyés par son unité et ses supérieurs, le plaignant est passé d'un grade de militaire du rang au grade d'élève-officier, a réussi l'entraînement élémentaire de pilotage et celui de pilotage d'appareils multimoteurs, ainsi que le cours élémentaire de pilotage, et a été employé à plein temps depuis 1991 en service de Réserve de Classe B.

Le CGFC a conclu que le CEMD détenait en vertu de l'art. 204.015 des ORFC l'autorité et le pouvoir discrétionnaire d'accorder au plaignant une prime de rendement supérieure, à la lumière des circonstances de son service antérieur dans la Réserve. Le CGFC a recommandé que le CEMD exerce ce pouvoir et accorde au plaignant une prime de rendement d'un échelon correspondant au tableau de l'art. 204.2153 (en vigueur rétroactivement) qui ne soit pas inférieure à la solde qu'il touchait immédiatement avant son transfert de la Force de réserve à la Force régulière, et qui correspondait à la solde d'un pilote de la Force régulière possédant un grade, un certificat d'études, des compétences (civiles et militaires) et une expérience de même valeur. Vu l'absence d'une base juridique, le CGFC n'a pas recommandé que des intérêts soient versés.

Le CGFC a aussi recommandé que le grief soit traité sur-le-champ sans attendre les conclusions de la prochaine étude et du prochain examen qui devraient commencer en 2001. Il s'agit de l'étude de deux ans intitulée, *Projet d'emploi de la Force de réserve*, commanditée par le directeur général, Politiques et Planification en ressources humaines militaires, ainsi que l'examen approfondi de la structure de la solde des FC, un des projets lancés par le directeur général, Rémunération et Avantages sociaux. Le CGFC a recommandé qu'on envisage un règlement concernant le calcul de la solde en comptabilité simple, de portée plus générale, plus souple, et mieux adapté aux titres de compétence, à l'expérience acquise ou au mérite.



# ANNEXE 4

## ORGANISATION ET STRUCTURE

Le président et premier dirigeant du CGFC est M. Paul-André Massé et la vice-présidente est M<sup>e</sup> Diane Laurin, tandis que M<sup>e</sup> Naomi Z. Levine d'Headingley (Manitoba) et M<sup>e</sup> Wendy E. Wadden de Sydney (Nouvelle-Écosse) sont membres à temps partiel. Le président a délégué à la vice-présidente l'assignation des cas de griefs aux membres du Comité. Il lui a aussi délégué la responsabilité des opérations, c'est-à-dire les analyses, enquêtes, examens juridiques et le processus des recommandations concernant les griefs des membres des Forces canadiennes.

Le Comité est appuyé dans sa tâche par des membres du personnel nommés conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le comité de direction du CGFC compte parmi ses membres un directeur exécutif, un directeur des services juridiques qui est également l'avocat général du Comité ainsi qu'un directeur de l'analyse des griefs et des opérations.

Le directeur exécutif est responsable de la politique et de la planification stratégique, du greffe, des services financiers, des services au personnel, des services administratifs, des technologies de l'information, ainsi que des services de communication.

La Direction des services juridiques se compose de quatre conseillers juridiques dirigés par un directeur qui est également l'avocat général du Comité.

La Direction des opérations et de l'analyse des griefs se compose d'un groupe principal d'agents de griefs appuyés par d'autres personnes employées pour une durée déterminée en fonction de la charge de travail.

# ANNEXE 5

## NOTES BIOGRAPHIQUES

**M**. Paul-André Massé est devenu le premier président du Comité des griefs le 1<sup>er</sup> novembre 1999.

Monsieur Massé est responsable de la mise sur pied du Comité des griefs des Forces canadiennes, premier organisme quasi judiciaire chargé de revoir les griefs militaires dont il est saisi par le chef d'état-major de la défense.

Originaire de Saint-Jean-sur-Richelieu, Paul-André Massé détient une maîtrise en sciences politiques de l'Université de Montréal et a poursuivi des études de premier cycle en administration publique, sciences politiques et relations industrielles à l'Université d'Ottawa.

Membre des Forces armées canadiennes (régulières et réserves) de 1964 à 1973, il a ensuite occupé des postes de fonctionnaire politique au sein de cabinets de députés et de ministres.

Député de Saint-Jean à la Chambre des communes du Canada de 1979 à 1984, Monsieur Massé a été vice-président du comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et membre des comités permanents des Affaires extérieures et de la Défense nationale, de l'Agriculture, des Comptes publics et des Prévisions budgétaires.

Monsieur Massé a participé activement au sous-comité de la Défense nationale responsable du renouvellement de l'entente NORAD ainsi qu'à une étude exhaustive concernant le rôle des Forces de réserve. Il a également participé, au niveau législatif, à la création du Service canadien du renseignement de sécurité, ce qui est devenu le sujet de son mémoire de maîtrise.



**Président**  
*Paul-André Massé*

En 1983, le Premier ministre l'a nommé Secrétaire parlementaire au ministre des Approvisionnements et des Services. À plusieurs reprises, il a représenté le Canada lors de missions à l'étranger au sein de délégations parlementaires et plus particulièrement à l'OTAN, au SHAPE et à NORAD.

Dans le cadre d'un programme de formation offert par Commission de la Fonction publique et le Centre canadien de gestion, Monsieur Massé a occupé plusieurs postes à responsabilités croissantes au sein de l'administration fédérale.

Il a siégé au Conseil d'administration du Cégep de Saint-Jean-sur-Richelieu et a été membre du Comité exécutif et du Comité des finances de cette institution de 1992 à 1994.

Jusqu'à sa nomination à titre de président du Comité des griefs des Forces canadiennes en novembre 1999, Paul-André Massé dirigeait son propre cabinet d'experts-conseils en Relations gouvernementales.

« NOUS ENTENDONS RÉGLER LES GRIEFS DE  
LA FAÇON LA PLUS EFFICACE, LA PLUS IMPARTIALE ET  
LA PLUS HUMAINE POSSIBLE EN TRAITANT LES CAS  
ET LES PLAIGNANTS AVEC COMPASSION ET RESPECT ».

*Diane Laurin, Vice-présidente*



***Vice-présidente***  
*Diane Laurin*

**M**<sup>me</sup> Diane Laurin est devenue la première vice-présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes le 1<sup>er</sup> novembre 1999.

M<sup>me</sup> Laurin est cofondatrice du Comité des griefs, premier organisme quasi judiciaire chargé de revoir les griefs militaires dont il est saisi par le chef d'état-major de la défense.

M<sup>e</sup> Laurin détient un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal (1982) et est membre du barreau du Québec depuis 1983. Elle a débuté sa carrière en tant qu'infirmière, profession qu'elle a pratiquée pendant six ans.

Avant de se joindre au Comité des griefs, M<sup>me</sup> Laurin a œuvré durant onze ans à la haute direction de la Communauté urbaine de Montréal (CUM), dont quatre au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM).

En effet, de 1995 à 1998, elle a été assistante-directrice et chef de cabinet du directeur du Service de police de la CUM. À ce titre, elle a collaboré à des dossiers importants ayant trait notamment à la sécurité civile, à la moralité, à la criminalité et aux relations interculturelles. Mentionnons, par exemple, la crise du verglas, les émeutes de la coupe Stanley, la guerre des motards criminalisés, l'affaire Barnabé, etc.

Elle a également pris part aux dossiers touchant la négociation de conventions collectives, les relations de travail et l'éthique professionnelle.

De plus, elle a participé au projet « Vers la Police de quartier » qui a nécessité une restructuration complète du SPCUM et qui a conduit l'organisation à revoir en profondeur sa mission et ses méthodes de travail.

De 1987 à 1995, M<sup>me</sup> Laurin a été conseillère en communications et en planification auprès du président de la CUM. Elle a notamment planifié des stratégies de communications favorisant la mise en place de politiques métropolitaines en matière de sécurité publique, d'assainissement de l'air et de l'eau, de transport en commun et de développement économique. Elle a aussi participé à la présentation de plusieurs mémoires concernant, entre autres, la prévention de la criminalité et la réforme des lois en matière de déontologie policière.

Avant de se joindre à la CUM, M<sup>e</sup> Laurin a pratiqué, entre autres, le droit civil et le droit de l'immigration.



***Membre à temps partiel***  
*Naomi Z. Levine*

**M**<sup>e</sup> Naomi Z. Levine a été nommée par décret en conseil à titre de membre à temps partiel du Comité le 21 mars 2000.

Naomi Z. Levine, de Headingley (Manitoba), est avocate, médiatrice et consultante en litiges en milieu de travail ayant une vaste expérience dans la conduite d'enquêtes. Elle travaille également en tant que conseillère en matière de harcèlement à l'Université de Winnipeg, du Red River College et de l'Assiniboine Community College. En tant qu'avocate, M<sup>me</sup> Levine s'est spécialisée, entre autres, en droit criminel et administratif. Elle détient un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg ainsi qu'une maîtrise ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba.

**M**<sup>e</sup> Wendy E. Wadden a été nommée par décret en conseil à titre de membre à temps partiel du Comité le 31 mars 2000.

Wendy E. Wadden, de Sydney (Nouvelle-Écosse), est avocate en pratique privée et professeure-chef du Programme parajuridique ainsi que professeure de l'école de commerce et de l'école des sciences et de la technologie du University College of Cape Breton. Elle est membre de la Nova Scotia Barrister's Society, de la Cape Breton Barrister's Society ainsi que du Tribunal régional d'appel en matière d'évaluation (division de l'Est). M<sup>me</sup> Wadden siège au comité du recteur du

University College of Cape Breton pour la conférence internationale de 2002 sur le collège universitaire modèle. Elle fait aussi partie du conseil d'administration d'un organisme communautaire appelé « Second Chance », qui cherche à réduire la violence familiale en venant en aide aux agresseurs. M<sup>me</sup> Wadden détient un baccalauréat spécialisé en commerce et un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie.



***Membre à temps partiel***  
*Wendy E. Wadden*

## PERSONNEL CADRE

### Directeur exécutif

*Pierre Beaudry*

Avant d'être nommé directeur exécutif du CGFC, Pierre Beaudry a occupé des postes de cadre au Bureau d'information du Canada, à Conseils et Vérification Canada, à Environnement Canada et à l'ancien ministère des Approvisionnements et des Services. Auparavant, il a été officier supérieur au ministère de la Défense nationale. M. Beaudry détient une maîtrise en administration publique de l'École nationale d'administration publique et un baccalauréat en pédagogie de l'Université de Montréal.

### Directeur, Services juridiques et avocal général

*Jacques Lavoie*

Jacques Lavoie a commencé sa carrière dans la fonction publique fédérale en 1982, l'année où il a été embauché par la Gendarmerie royale du Canada (GRC) dans la région du Grand Vancouver, en Colombie-Britannique. Plus tard, il a pratiqué le droit dans le secteur privé et le secteur public, où il a occupé des postes d'avocat pour le ministère de la Justice, le Conseil du Trésor, le Centre canadien des armes à feu et la GRC. Il a également travaillé pour le compte du Service canadien du renseignement de sécurité et du ministère de la Sécurité publique du Québec. M<sup>e</sup> Lavoie possède de l'expérience en droit criminel, en droit du travail, en droit administratif et en droit public, et il a plaidé dans divers tribunaux administratifs et cours de justice. Détenteur d'un baccalauréat en droit civil et d'une accréditation en common law, M<sup>e</sup> Lavoie est membre des barreaux de la Colombie-Britannique et du Québec. Il a étudié la criminologie à l'Université Simon Fraser.

### Directeur, Analyse des griefs et Opérations

*Denis Labrie*

Denis Labrie travaillait auparavant pour la Commission de la fonction publique, où il gérait les opérations d'un programme visant à évaluer les critères de présélection, les programmes de perfectionnement professionnel pour cadres supérieurs et les programmes de formation linguistique de la fonction publique fédérale dans la Région de la capitale nationale. Avant d'entrer en fonction à la Commission de la fonction publique, il a successivement occupé divers postes en gestion et en administration. Enfin, M. Labrie a également exercé les fonctions d'officier d'administration du personnel dans les Forces canadiennes, poste qui lui a permis de connaître à fond le processus des griefs.

# ANNEXE 6

## *LISTE D'ACRONYMES*

AIRCRA	Indemnité de personnel navigant (Aircrew Allowance)
BFC	Base des Forces canadiennes
CEMD	Chef d'état-major de la défense
CEPPM	Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
CIC	Cadre des instructeurs de cadets
CGFC	Comité des griefs des Forces canadiennes
cpl	Caporal
cplc	Caporal chef
CRC	Conseil de révision des carrières
CPR	catégorie de prime de rendement
FC	Forces canadiennes
ECD	Engagement de courte durée
ED Int.	Engagement de durée intermédiaire
GRC	Gendarmerie royale du Canada
GRPI	Garantie de remboursement des pertes immobilières
IOC	Indemnité d'opérations en campagne
JAG	Juge-avocat général

LDN	<i>Loi sur la défense nationale</i>
lt	Lieutenant
MDN	Ministère de la défense nationale
O AFC	<i>Ordonnances administratives des Forces canadiennes</i>
O RFC	<i>Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes</i>
O SFC	<i>Ordonnance supplémentaire des Forces canadiennes</i>
PFAO	Programme de formation des aspirants-officiers
PRF	Programme de réduction des forces
QGDN	Quartier général de la Défense nationale
SFC	Station des Forces canadiennes
sgt	Sergent
USFC	Unité de soutien des Forces canadiennes





# Comment rejoindre le CGFC

## **COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES**

270, rue Albert, 11<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario) K1P 5G8

**Ligne téléphonique sans frais :** 1 877 276-4193

**Téléphone :** (613) 995-8629

**Télécopieur :** (613) 996-6491 – (613) 995-8201

**Courriel :** [cgfc-cfcb@smtp.gc.ca](mailto:cgfc-cfcb@smtp.gc.ca)

**Internet :** [www.cgfc-cfcb.gc.ca](http://www.cgfc-cfcb.gc.ca)



# Comment rejoindre le CGFC

## **COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES**

270, rue Albert, 11<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario) K1P 5G8

**Ligne téléphonique sans frais :** 1 877 276-4193

**Téléphone :** (613) 995-8629

**Télécopieur :** (613) 996-6491 – (613) 995-8201

**Courriel :** [cgfc-cfcb@smtp.gc.ca](mailto:cgfc-cfcb@smtp.gc.ca)

**Internet :** [www.cgfc-cfcb.gc.ca](http://www.cgfc-cfcb.gc.ca)

