



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee

**RAPPORT
ANNUEL
2016**

*ANALYSE
APPROFONDIE*

*EXAMEN
INDÉPENDANT*



CANADA 150

Canada

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

Comité externe d'examen des griefs militaires

Cat. No. DG1-1

ISSN 2368-9994



**RAPPORT
ANNUEL
2016**

*ANALYSE
APPROFONDIE*

*EXAMEN
INDÉPENDANT*

Le 3 janvier 2017

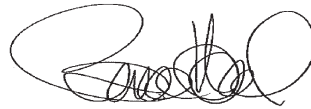
L'honorable Harjit Sajjan
Ministre de la Défense nationale

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

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous sou mets le rapport d'activités du Comité externe d'examen des griefs militaires pour l'année 2016 qui doit être déposé devant le Parlement.

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



Bruno Hamel

Le président et premier dirigeant

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET PREMIER DIRIGEANT.....	2
À PROPOS DU COMITÉ.....	5
Le contexte des griefs	5
La structure du Comité	6
Le processus des griefs	6
Que se passe-t-il lorsque le Comité reçoit un grief?	7
POINT DE MIRE.....	8
Traitement des griefs déposés après les délais prescrits	9
Congé spécial comme mesure de réparation	11
Pouvoir d'accorder une compensation financière	12
RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE.....	14
STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES.....	26
Un examen en temps opportun	26
Un examen indépendant	27
Résultats clés	28
La charge de travail	29
SOMMAIRES DE CAS.....	32
ANNEXES.....	40
Modèle logique	40
Tableau financier	41
MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ.....	42
CONTACTEZ-NOUS.....	44

Pour les besoins de ce rapport, trois acronymes sont utilisés à répétition :

FAC : Forces armées canadiennes

CEMD : Chef d'état-major de la Défense

CEEGM : Comité externe d'examen des griefs militaires

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET PREMIER DIRIGEANT



Je suis heureux de vous présenter le rapport annuel de 2016 du Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité). Il s'agit du dernier rapport que j'ai signé en tant que président et premier dirigeant du Comité, organisation que j'ai eu le privilège de diriger durant les huit dernières années.

En 2016, le volume de dossiers renvoyés au Comité a continué à croître en raison de l'opération RÉOLUTION¹ de 2015 qui avait entraîné une augmentation exceptionnelle du nombre de renvois au Comité. Au 31 décembre 2016, le Comité avait reçu 224 dossiers. Malheureusement, la délicate situation signalée l'an dernier concernant le nombre de membres du Comité n'a pas changé. Depuis le mois de février 2016, il manque au Comité deux vice-présidents, le nombre minimal jugé nécessaire pour que le Comité puisse exercer ses fonctions et qui est exigé par le paragraphe 29.16(1) de la *Loi sur la défense nationale* (LDN). De plus, je n'ai pas reçu de réponse à mes demandes au sujet de la nomination de membres du Comité additionnels.

On ne saurait trop insister sur l'importance que le gouverneur en conseil nomme un nombre suffisant de membres pour permettre au Comité d'exercer ses fonctions, conformément

au paragraphe 29.16(1) de la LDN. Il y va de sa capacité à remplir son mandat. Peu importe l'ampleur des ajustements apportés au niveau du personnel et du processus opérationnel, le Comité a besoin d'un nombre adéquat de membres pour examiner les griefs qui lui sont renvoyés et pour formuler des conclusions et recommandations.

Je trouve déconcertant que malgré mes nombreuses demandes et suggestions pour trouver des solutions provisoires, les nominations indispensables au bon fonctionnement du Comité n'aient toujours pas eu lieu. Il est désolant de constater que ce sont les militaires qui ont déposé des griefs, ainsi que leurs familles, qui subiront les conséquences de cette absence de nomination. Cette situation a aussi des répercussions sur le

chef d'état-major de la Défense (CEMD). En effet, si le Comité est retardé dans son examen des griefs, cela empêche le CEMD de pouvoir offrir en temps opportun une mesure de réparation aux militaires lésés. Nos militaires méritent mieux que cela. Je regrette sincèrement que le Comité n'ait pas pu faire davantage cette année.

Je suis reconnaissant des efforts déployés par l'équipe du Comité afin de maintenir le niveau d'efficacité atteint dans les années passées. Toutefois, ces efforts n'ont pas été sans conséquence et une telle situation ne saurait perdurer.

Il faut que le nombre de membres du Comité soit rétabli au niveau exigé par la loi et par les besoins opérationnels de l'organisation. Deux processus de nomination sont en cours en ce moment

« Peu importe l'ampleur des ajustements apportés au niveau du personnel et du processus opérationnel, le Comité a besoin d'un nombre adéquat de membres pour examiner les griefs qui lui sont renvoyés et pour formuler des conclusions et recommandations. »

¹ Les Forces armées canadiennes ont entrepris l'opération RÉOLUTION en 2014 pour réduire l'accumulation de dossiers au niveau de l'autorité initiale.

mais, compte tenu des étapes qui doivent encore être franchies, je doute que le problème soit réglé prochainement.

...

Une grande partie des griefs examinés l'an dernier ne font pas partie des types de griefs qui doivent être renvoyés au Comité en vertu de la réglementation applicable. Ces renvois dits « discrétionnaires » ont eu lieu selon un modèle de renvoi qui fait l'objet d'une évaluation par les Forces armées canadiennes (FAC) depuis 2011. Selon ce modèle, que le Comité considère juste pour tous les plaignants, tous les griefs qui atteignent le niveau de l'autorité de dernière instance (ADI), sans avoir été résolus de manière satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante, sont renvoyés au Comité. Après cinq années d'essai, durant lesquelles le Comité a démontré qu'il était capable de traiter n'importe quel grief, j'espère que ce modèle de renvoi continuera d'être appliqué et que les FAC entreprendront les modifications d'ordre réglementaire requises pour que tous les griefs qui atteignent le niveau de l'ADI puissent bénéficier d'un examen externe.

J'ai été particulièrement heureux de constater qu'en 2016 les FAC ont agi rapidement pour corriger temporairement un problème important soulevé par le Comité l'année précédente. Ce problème remonte au 1^{er} mars 2007 et découle des différences qui existent entre, d'une part, la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* et le *Règlement sur la pension de retraite des Forces canadiennes* tel qu'ils ont été modifiés et, d'autre part, la politique des FAC en matière de conditions de service. Ces différences risquaient de nuire à l'admissibilité à une annuité immédiate d'une grande majorité de militaires qui souhaitaient prendre leur retraite après 25 ans de service. Il

« En 2016, les FAC ont agi rapidement pour corriger temporairement un problème important soulevé par le Comité avant même qu'un grief à cet égard n'ait fait l'objet d'une décision. Ce problème risquait de nuire à l'admissibilité à une annuité immédiate d'une grande majorité de militaires qui souhaitaient prendre leur retraite après 25 ans de service. »

est rassurant de voir que les FAC ont commencé à prendre des mesures pour régler ce problème tout en travaillant pour trouver une solution permanente, et ce, avant même qu'un grief à cet égard n'ait fait l'objet d'une décision.

...

Vous trouverez dans le présent rapport le sommaire de dix rapports de conclusions et recommandations ainsi qu'un certain nombre de recommandations d'ordre systémique qui ont chacune un intérêt particulier. Dans la partie « *Point de mire* », le Comité analyse trois décisions de la Cour fédérale qui ont clarifié, dans l'intérêt de tous les intervenants, des enjeux cruciaux concernant la procédure de règlement des griefs. Dans un dossier, la Cour fédérale a expliqué ce que signifiait d'exercer un pouvoir discrétionnaire lorsqu'il s'agit d'étudier s'il était dans l'intérêt de la justice d'examiner le fond d'un grief présenté après le délai prescrit. Dans un deuxième dossier, la Cour fédérale s'est penchée sur la question du pouvoir discrétionnaire que les FAC pouvaient exercer lorsqu'un militaire se voyait accorder un congé auquel il n'avait pas droit. Enfin, dans un troisième dossier, la Cour fédérale a précisé que l'ADI avait l'obligation d'étudier toutes les questions soulevées dans un grief, y compris celles relatives à une réclamation d'ordre financier.

...

Au cours de 2016, le programme du Comité a continué de bénéficier d'un

appui extraordinaire de la part des services internes. Ils ont fourni des conseils et des solutions tout en répondant aux demandes pressantes découlant de changements intervenus dans les processus de l'administration fédérale dans presque tous les secteurs. Que ce soit la mise en œuvre du nouveau système de rémunération Phénix, le lancement du nouveau système d'information des ressources humaines Mes RHGC ou l'initiative du renouvellement du Web, ces trois projets exigeaient que les services internes relèvent divers défis pour respecter les priorités du gouvernement. En parallèle, une série d'initiatives au sein même du Comité ont été entreprises afin de simplifier les processus, augmenter l'efficacité et réduire les coûts. Dans le cadre de l'initiative visant à favoriser un environnement de travail allégé (*Lean Office*), les services internes ont cherché des solutions innovatrices en matière de prestation de services et ont mis en place de nouvelles structures organisationnelles qui cadrent mieux avec les besoins du programme. Une des principales initiatives a consisté à mettre à jour le système de gestion des dossiers du Comité afin qu'il respecte les exigences de l'administration fédérale tout en demeurant adapté à la procédure d'examen du Comité. Ce système renouvelé devrait être mis en place en 2017.

« Les services internes ont relevé de nombreux défis. Ils ont continué à offrir un soutien extraordinaire au programme du Comité tout en répondant aux demandes pressantes découlant de changements intervenus dans les processus de l'administration fédérale dans presque tous les secteurs des services internes. »

Le Comité a aussi continué à participer à Objectif 2020, l'initiative de l'administration fédérale entreprise en 2013 afin de moderniser, de renouveler et de transformer la fonction publique. Dans ce contexte, le Comité a augmenté son utilisation des technologies mobiles (bureaux virtuels, tablettes électroniques et Wi-Fi) et a mis à jour le système d'archivage des dossiers en vue de favoriser un environnement de travail sans papier qui soit souple, productif et fondé sur une collaboration en ligne. Le Comité a aussi élaboré un plan d'action en vue de promouvoir la santé mentale en milieu de travail, une autre priorité d'Objectif 2020 et du greffier du Conseil privé.

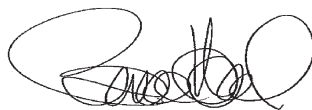
Le Comité a également terminé la mise en œuvre de cinq des six recommandations découlant de l'audit des contrôles de base de 2015 qui a été effectué pour ses processus de gestion. La sixième recommandation concerne l'élaboration d'un cadre amélioré en matière d'approvisionnement et devrait être mise en œuvre d'ici mars 2017.

Finalement, je suis fier des résultats de l'examen quinquennal du programme du Comité effectué en 2016 qui ont confirmé l'efficacité et l'objectivité de notre organisation de même que l'utilité des conseils fournis aux décideurs des FAC.

Enfin, le Comité a entrepris un examen de son modèle logique pour veiller à ce qu'il soit conforme à la nouvelle politique sur les résultats¹ du Conseil du Trésor.

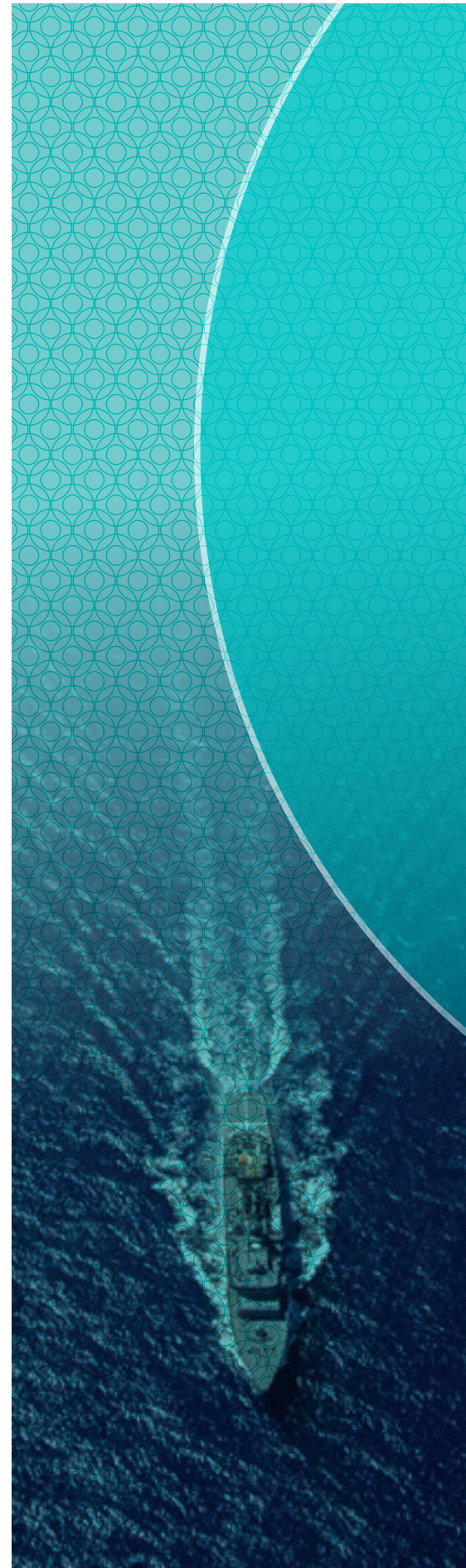
...

J'ai commencé mon mandat au Comité le 2 mars 2009. Durant les huit dernières années, j'ai travaillé aux côtés d'une équipe formidable de fonctionnaires et de membres du Comité. Leur dévouement pour leur travail n'a d'égal que leur engagement en faveur d'une procédure d'examen des griefs juste et d'une amélioration des conditions de travail des militaires canadiens. Je suis certain qu'ils continueront dans la même direction. Je sais qu'ils offriront leur précieux soutien à mon successeur afin que ce qui a été accompli à ce jour soit préservé et constamment amélioré. Je leur souhaite la meilleure des chances.



Bruno Hamel

¹ Cette politique est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016. Elle vise à contribuer à une meilleure réalisation des résultats à l'échelle du gouvernement en veillant à ce que les ministères établissent clairement les objectifs à atteindre et les critères d'évaluation de leur succès, et à ce que les ministères utilisent les informations qui découlent de l'évaluation de leur rendement afin de gérer et d'améliorer les programmes, les politiques et les services.



À PROPOS DU COMITÉ

MISSION

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

MANDAT

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

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

LE CONTEXTE DES GRIEFS

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

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

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

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

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

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

LA STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil¹. Les membres du Comité, individuellement ou en groupe, examinent les griefs qui leur ont été assignés et émettent des conclusions et recommandations.

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

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

LE PROCESSUS DES GRIEFS

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

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

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

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

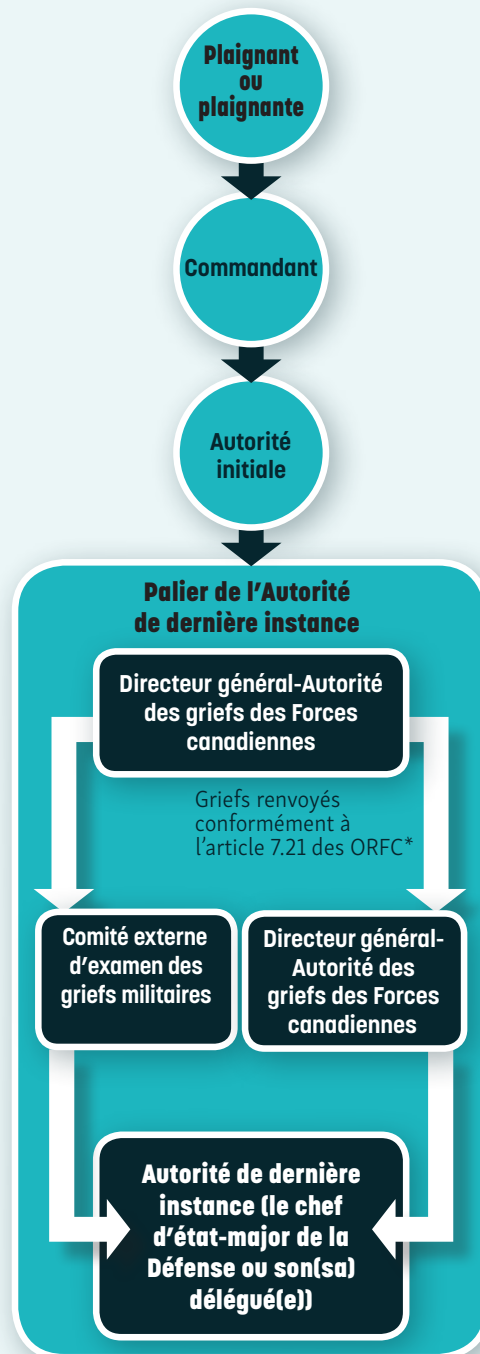
Étape 3 : Si la décision rendue par l'AI est satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante, le processus de règlement du grief prend fin.

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

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

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

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



* L'article 7.21 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* définit les types de griefs ayant atteint le palier de l'autorité de dernière instance qui doivent être renvoyés au Comité pour examen.

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

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

LA RÉCEPTION DU GRIEF

1

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

2

L'EXAMEN DU GRIEF

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

3

LES CONCLUSIONS ET LES RECOMMANDATIONS

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



POINT DE MIRE

Dans la présente partie, le Comité discute de certaines questions jugées intéressantes pour les principales parties concernées par le processus des griefs, ou qui continuent à être préoccupantes. Cette année, nous examinons trois décisions de la Cour fédérale qui ont apporté des clarifications à des questions importantes relatives au processus des griefs et dont peuvent profiter toutes les parties concernées : le pouvoir discrétionnaire des FAC de décider s'il serait dans l'intérêt de la justice d'examiner un grief déposé après l'expiration du délai prescrit; leur discrétion également lorsqu'un militaire obtient des congés en plus de ceux auxquels il a droit, et; l'obligation des FAC de traiter toutes les questions soulevées dans un grief, y compris une demande de compensation financière.

TRAITEMENT DES GRIEFS DÉPOSÉS APRÈS LES DÉLAIS PRESCRITS

Cette année, le Comité a constaté qu'il y avait un nombre accru de dossiers dans lesquels les autorités initiales (AI) avaient rejeté le grief au motif qu'il avait été déposé après le délai prévu au chapitre 7 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), et dans lesquels les AI avaient souvent conclu que l'évènement invoqué par les plaignants pour justifier ce retard ne pouvait pas être qualifié d'évènement « imprévu, inattendu ou qui échappe au contrôle du plaignant ».

Voici les dispositions pertinentes des ORFC :

7.06 – Délai pour déposer un grief

...

(2) Le plaignant qui dépose son grief après l'expiration du délai prévu à l'alinéa (1) doit y inclure les raisons du retard.

...

(3) L'autorité initiale [...] peut étudier le grief déposé en retard si elle est convaincue qu'il est dans l'intérêt de la justice de le faire. Dans le cas contraire, les motifs de la décision doivent être transmis par écrit au plaignant.

NOTE

Si le retard résulte d'un évènement imprévu, inattendu ou qui échappe au contrôle du plaignant, l'autorité initiale ou, dans le cas d'un grief qui n'est pas visé par la section 2, l'autorité de dernière instance devrait normalement être convaincue qu'il est dans l'intérêt de la justice d'étudier le grief, pour autant qu'il ait été déposé dans un délai raisonnable après l'évènement en question.

En fait, il semble que certaines AI se sont fondées de manière générale sur l'exemple fourni dans la note explicative de l'article 7.06 des ORFC, plutôt que sur le test de « l'intérêt de la justice », pour motiver le rejet d'un grief déposé après le délai prescrit.

Récemment, la Cour fédérale du Canada s'est penchée sur cette question dans la décision *Simms c. Canada (Procureur général)* 2016 CF 770. Dans ce jugement, le plaignant, qui contestait son rapport d'appréciation du personnel, a reconnu qu'il avait déposé son grief en retard et a demandé qu'il soit tranché « dans l'intérêt de la justice ». L'AI et l'autorité de dernière instance (ADI) ont refusé d'étudier le bien-fondé du grief au motif que le plaignant n'avait pas démontré que le retard résultait « d'un évènement imprévu, inattendu ou qui échappe au contrôle du plaignant ».

La Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire du plaignant et a renvoyé le dossier à l'ADI à des fins de nouvel examen. La Cour fédérale a conclu que l'AI et l'ADI n'auraient pas dû restreindre l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire en se fondant sur le contenu de la note explicative. La Cour fédérale a expliqué ce qui suit :

[Traduction officielle non disponible]

[56] Selon le dictionnaire *Black's Law Dictionary* (10^e édition, 2014), l'expression « interests of justice » (intérêt de la justice) signifie [TRADUCTION] « le point de vue qu'il convient d'adopter sur ce qui est équitable et juste dans une affaire sur laquelle un décideur a un pouvoir discrétionnaire ».

...

[59] À mon avis, la note explicative qui figure après l'alinéa 7.06(3) des ORFC est semblable aux notes marginales dans d'autres mesures législatives. De telles notes peuvent aider à interpréter une disposition législative, mais n'ont pas force de loi. Voir les décisions *R. c. Wigglesworth*, [1987] 2 R.C.S. 541 aux p. 556-557 et *R. c. Boland* (1995) CACM 374.

[60] L'exercice du pouvoir discrétionnaire du directeur général ne se limitait pas aux circonstances décrites dans la note, c'est-à-dire les cas où le grief a été présenté en retard en raison d'un évènement imprévu, inattendu ou qui échappe au contrôle du plaignant, et où le grief a été déposé dans un délai raisonnable après l'évènement en question.

[61] À mon avis, l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire « dans l'intérêt de la justice » exige que la décision rendue soit équitable, particulièrement en raison de l'importance qu'elle revêt pour le demandeur puisqu'elle concerne son avancement professionnel au moyen d'une promotion. L'évaluation du caractère équitable d'une décision doit tenir compte, notamment, des facteurs suivants : le préjudice subi par les deux parties, le bien-fondé du grief et la raison du retard. Voir les décisions *Hudon, supra* et *Brownlee c. Brownlee*, [1986] B.C.J. n° 158 (C.A.C.B.).

De la même manière, dans des dossiers antérieurs, le Comité a étudié la jurisprudence et a cerné certains facteurs pertinents qui devront être pris en considération au cas par cas lorsqu'il est question d'évaluer s'il est dans l'intérêt de la justice d'examiner le bien fondé d'un grief déposé après le délai prescrit. Le Comité a estimé qu'il fallait, entre autres, tenir compte des facteurs suivants :

- l'intention du plaignant de déposer son grief dans le délai prescrit;
- l'existence d'une cause défendable;
- la cause et l'importance du retard;
- l'existence d'un préjudice causé par le retard¹.

Le Comité estime que la décision de la Cour fédérale a clarifié une question importante concernant l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire « dans l'intérêt de la justice ». Ce jugement de la Cour fédérale devrait permettre que les griefs déposés après le délai prescrit par le règlement soient traités de manière plus cohérente dans le cadre du processus de règlement des griefs des FAC.



¹ *Canada (ministre du Développement des Ressources humaines) c. Hogervorst*, 2007 CAF 41, (2007) 359 N.R. 156; *Canada (Procureur général) c. Hennelly*, (1992) 244 N.R. 399 (CAF); *Grewal c. ministre de l'Emploi et de l'Immigration*, [1985] 2 C.F. 263; *Hudon c. Canada (Procureur général)*, 2009 CF 1092, *Leblanc c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 785, *Richard c. Agence du revenu du Canada*, 2005 CRTFP 180; *Riche c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)* 2009 CRTFP 157.

CONGÉ SPÉCIAL COMME MESURE DE RÉPARATION

Le jugement *Hamilton c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 930, est une autre décision intéressante de la Cour fédérale rendue cette année concernant une demande de contrôle judiciaire qui portait sur le pouvoir discrétionnaire que les FAC détiennent lorsqu'un militaire se voit accorder plus de congés que ce à quoi il avait droit.

Le demandeur a fait l'objet d'une erreur administrative et a reçu 30 jours de congé annuel plutôt que les 25 jours auxquels il avait droit chaque année, et ce, pendant cinq ans. Lorsque l'erreur a été découverte, le plaignant a été informé qu'il devait rembourser aux FAC la somme de 8 080,83 \$ représentant 25 jours de congé accordés en trop. Le plaignant a déposé un grief dans lequel il demandait aux FAC de lui accorder des congés spéciaux ou des congés annuels à titre d'arrérages.

Tout en estimant que le plaignant n'avait pas droit à 30 jours de congé annuel, le Comité a recommandé à l'ADI d'annuler la décision de recouvrer les sommes correspondant aux congés accordés en trop en ayant recours au pouvoir discrétionnaire prévu à l'alinéa 208.315(a)² des ORFC ou, de manière subsidiaire, de faire en sorte que le plaignant reçoive 25 jours de congé spécial, conformément à l'article 16.20³ des ORFC, pour compenser les congés accordés en trop.

L'ADI a décidé qu'elle ne pouvait pas accorder la mesure de réparation demandée. Elle a conclu que les congés accordés en trop équivalaient à un paiement en trop. L'ADI a interprété l'alinéa 208.315(a) des ORFC en tenant compte des exigences des articles 201.05 et 203.04 des ORFC sur les paiements en trop⁴ et a conclu que le recouvrement était obligatoire. L'ADI a aussi conclu qu'il n'était pas possible d'accorder des jours de congé spécial au plaignant, car en le faisant, il bénéficierait d'une mesure qui n'avait pas été offerte aux autres militaires qui avaient fait l'objet d'erreurs similaires ou qui avaient seulement obtenu des jours de congé en fonction de ce à quoi ils avaient droit.

La Cour fédérale a conclu que la décision de l'ADI n'était pas raisonnable à deux égards. D'une part, la Cour a étudié l'article 208.315 des ORFC qui prévoit qu'un officier désigné « peut ordonner qu'[un militaire] soit privé de sa solde ou de ses indemnités » pour les jours de congé annuel accordés au-delà de la limite prescrite. La Cour a conclu que l'interprétation par l'ADI de l'article 208.315 faisait fi du pouvoir discrétionnaire qui découlait des mots « peut ordonner ». Sans se prononcer sur la question de savoir si les congés accordés en trop au plaignant équivalaient à un paiement en trop, la Cour a indiqué que même si cela pouvait être le cas, le pouvoir discrétionnaire de priver (ou non) un militaire de sa solde et de ses

indemnités continuait d'exister en raison de l'article 208.315. Étant donné que l'ADI avait omis de reconnaître le pouvoir discrétionnaire indiqué à l'article 208.315, la Cour a conclu que la décision de l'ADI était déraisonnable.

D'autre part, la Cour a conclu qu'il était déraisonnable que l'ADI rejette la recommandation du Comité selon laquelle les FAC devraient accorder 25 jours de congé spécial, car les motifs de l'ADI étaient fondés sur des conjectures. L'ADI ne disposait d'aucun élément de preuve qui lui permettait de conclure que si d'autres militaires avaient été dans une situation semblable à celle du plaignant, ils n'auraient pas pu bénéficier de la mesure offerte à ce dernier.

La Cour a annulé la décision de l'ADI et a renvoyé l'affaire à des fins de réexamen en fonction des motifs du jugement. Ce dossier est intéressant parce qu'il confirme que l'octroi de jours de congé spécial est une mesure de réparation raisonnable lorsque cela est approprié, et que les FAC ont un pouvoir discrétionnaire en matière de recouvrement de sommes correspondant à des jours de congé accordés en trop. Compte tenu du nombre de griefs examinés par le Comité où il est question de ce genre d'erreur, le Comité espère qu'à l'avenir les FAC hésiteront moins à exercer leur pouvoir discrétionnaire, en se fondant sur le jugement *Hamilton*, afin d'accorder une mesure de réparation.

² Selon l'alinéa 208.315(a) des ORFC, le CEMD « [...] peut ordonner qu'un officier ou militaire du rang soit privé de sa solde et de ses indemnités pour : a. chaque journée de congé annuel accordée qui dépasse la période réglementaire [...] ».

³ Le CEMD a le pouvoir d'accorder jusqu'à concurrence de 30 jours de congé spécial.

⁴ Le paragraphe 201.05(2) des ORFC prévoit ce qui suit : « L'officier comptable est personnellement responsable de tout paiement effectué contrairement aux règlements [...], ou effectué sans autorisation ou à la suite d'erreurs commises [...]. Il doit chercher à recouvrer, de celui qui l'a reçu, tout paiement en trop ainsi effectué ». Le paragraphe 203.04(2), quant à lui, énonce que : « Si un officier ou un militaire du rang accepte un paiement qui dépasse le montant auquel il a droit, il doit signaler ces paiements et rembourser le montant payé en trop à l'officier comptable [...] ».

« Une recherche extrêmement approfondie ... Même si j'ai essayé, je n'ai jamais pu trouver autant de documents à l'appui de mon grief que le membre [du Comité] affecté à mon dossier. Vraiment impressionné et heureux. »

Un plaignant commentant les conclusions et recommandations faites par le Comité pour son grief

POUVOIR D'ACCORDER UNE COMPENSATION FINANCIÈRE

La compétence du CEMD d'accorder une compensation monétaire en tant qu'ADI est une question qui refait régulièrement surface au sein du processus de règlement des griefs des FAC.

Dans son rapport annuel de 2006, le Comité constatait déjà l'existence d'un problème récurrent : ni l'AI ni l'ADI n'avaient le pouvoir d'accorder une compensation financière à des plaignants dans le cadre du processus de règlement des griefs. Le pouvoir de traiter des réclamations contre l'État, ou celui d'accorder des paiements à titre gracieux à des membres des FAC, était alors uniquement délégué au directeur-Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) par le conseiller juridique du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FAC.

Dans son examen et ses recommandations de septembre 2003 concernant la *Loi sur la défense nationale*, feu le Juge en chef Antonio Lamer a recommandé que le pouvoir de régler des réclamations et d'accorder des paiements à titre gracieux soit conféré au CEMD si, à l'issue du processus des griefs, ce dernier établissait que les circonstances justifiaient de tels paiements. Le MND a accepté cette recommandation et en 2012, une portion de cette recommandation a été mise en œuvre. En effet, le 19 juin 2012, par décret du gouverneur général en conseil, le CEMD a obtenu le pouvoir d'accorder des paiements à titre gracieux. Le *Décret relatif au versement de paiements à titre gracieux dans le cadre de la procédure des forces canadiennes applicable aux griefs*, CP 2012-0861 (le « Décret ») indique entre autres :

1. (1) Le chef d'état-major de la défense peut autoriser le versement d'un paiement à titre gracieux à toute personne visée par une décision définitive rendue dans le cadre de la procédure applicable aux griefs établie en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.
(2) Le versement visé au paragraphe (1) ne peut être autorisé que si la décision définitive est rendue à la date d'entrée en vigueur du présent décret ou après celle-ci.
2. Le chef d'état-major peut déléguer à tout officier qui relève directement de lui le pouvoir d'autoriser le versement d'un paiement prévu au paragraphe 1(1).
3. Le pouvoir d'autoriser le versement d'un paiement prévu au paragraphe 1(1) est assujéti aux conditions que fixe le Conseil du Trésor.

Depuis qu'il est investi de ce pouvoir, le CEMD ne l'a que très peu exercé. En effet, dans la majorité des cas où le Comité a recommandé une compensation financière comme mesure de réparation à la suite d'un grief, le plaignant ou la plaignante avaient été informés que leur demande de compensation ne pouvait pas être traitée dans le cadre du processus de règlement des griefs des FAC.

Or, la question de l'autorité du CEMD d'accorder une compensation financière a récemment été examinée par la Cour fédérale du Canada. Dans cette affaire, M. Lafrenière (alors Caporal Lafrenière) a soumis un grief, contestant la décision de la chaîne de commandement de le relever de ses fonctions sans l'informer des allégations qui pesaient contre lui et sans lui offrir la chance de se défendre. À titre de réparation, M. Lafrenière a

demandé une compensation financière pour atteinte à sa santé et à sa réputation. Bien que l'ADI s'est dit d'accord avec le Comité que M. Lafrenière avait été lésé, il a refusé d'entériner la recommandation du Comité, soit de renvoyer le dossier du plaignant au DRCAC pour qu'il l'examine. L'ADI a conclu que le plaignant n'avait pas démontré que la question pourrait donner lieu à une réclamation contre la Couronne.

En contrôle judiciaire de la décision de l'ADI, la Cour fédérale a constaté que l'ADI n'avait pas abordé la question de la compensation financière demandée par le plaignant, mais qu'elle s'était limitée à examiner la recommandation du Comité concernant le renvoi du dossier au DRCAC. La juge a noté que le CEMD possédait depuis 2012, l'autorité d'accorder une certaine compensation monétaire, en vertu du Décret. Selon la Cour, l'omission de l'ADI de se prononcer sur la demande de compensation financière rendait sa décision déraisonnable. Dans son jugement, la Cour a indiqué :

[67] Or, la décision *Bernath* ne reflète plus l'état actuel du droit sur cette question, telle que l'a confirmé M. le juge Barnes dans la décision *Chua c Canada (Procureur général)*, 2014 CF 285 [*Chua*] dans laquelle il écrit au para 13, « La situation, sur le plan législatif, a changé depuis que l'arrêt *Bernath*, précité, a été rendue [sic]. Le CEMD est maintenant investi de la compétence lui permettant d'accorder une compensation monétaire ne dépassant pas 100 000 \$ et un plaignant ne peut tenter une action civile en dommages-intérêts, même si elle repose sur des

allégations de contravention à la Charte, avant d'avoir épuisé tous les recours disponibles ». Cette compétence découle de l'adoption du Décret.

[68] La Cour se garde de spéculer sur les motifs qui ont poussé l'ADI à ne se prononcer ni sur sa compétence, ni sur l'octroi ou le refus d'accorder une compensation financière. Cependant, peu importe ces motifs, cette omission constitue en soi une erreur puisque l'ADI doit adresser toutes les questions du grief et son défaut d'adresser toutes les questions du grief rend sa décision déraisonnable (*Bossé c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1143 au para 47). Au surplus, l'impact de cette omission est ici exacerbé par le constat que l'ADI a maintenant compétence pour décider ou non d'accorder une certaine compensation financière.

La Cour a donc renvoyé le dossier de grief à l'ADI pour une nouvelle détermination.

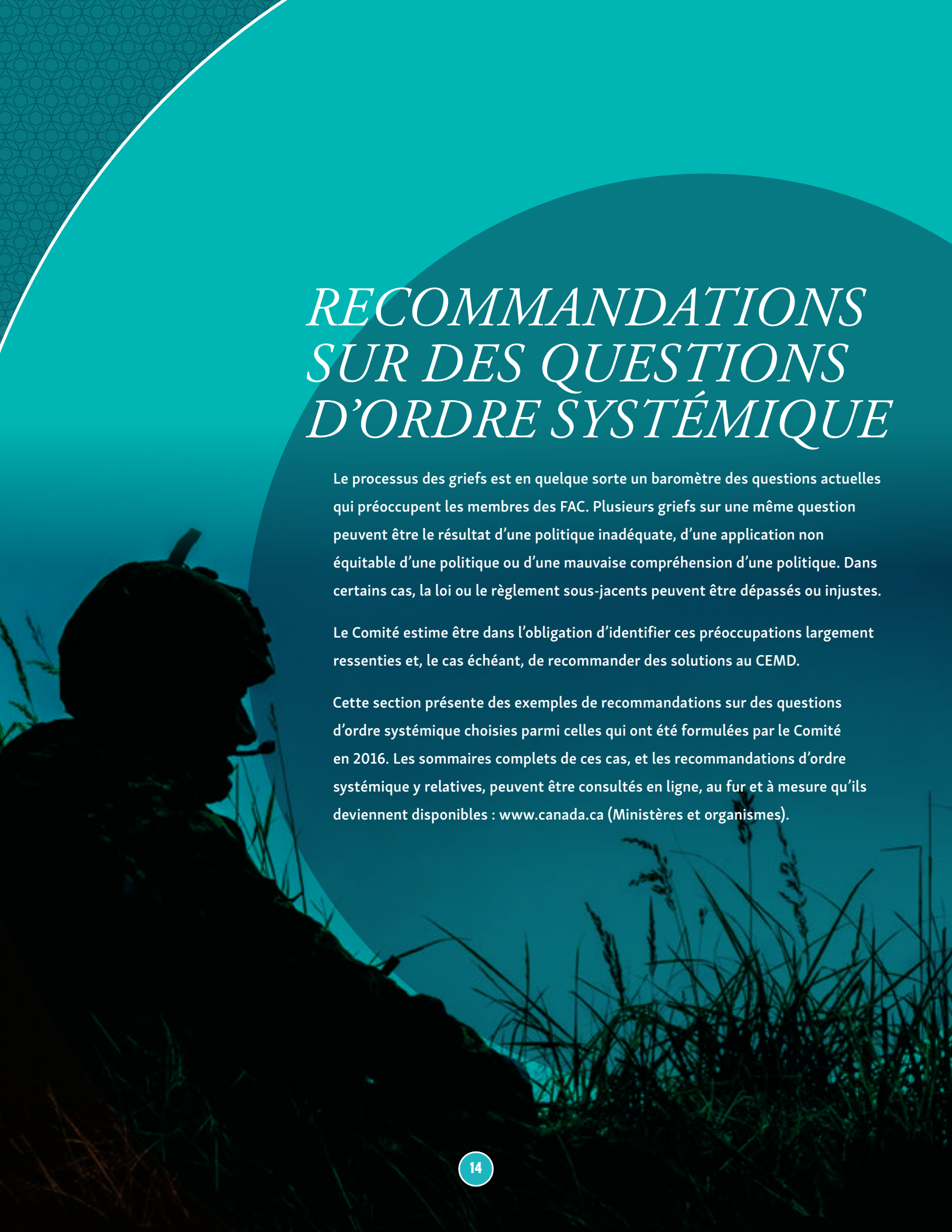
Selon le Comité, cette décision de la Cour fédérale clarifie l'obligation de l'ADI de se prononcer sur toutes les questions soulevées dans un grief, y compris les demandes de compensation financière. Tel qu'indiqué auparavant, le paiement à titre gracieux est exceptionnel en soi et est accompagné d'un processus de

révision particulier, dont l'obtention d'une opinion juridique quant à la possibilité de la responsabilité de la Couronne.

Ainsi, si l'ADI est avisé qu'il y a une possibilité que la Couronne soit tenue responsable, elle doit conclure qu'elle ne peut offrir un paiement à titre gracieux. Par ailleurs, si la responsabilité de la Couronne ne semble pas être remise en question, l'ADI doit alors déterminer si elle accordera un paiement à titre gracieux.

Dans la majorité des cas où le Comité a recommandé une compensation financière comme mesure de réparation à la suite d'un grief, le plaignant ou la plaignante avaient été informés que leur demande de compensation ne pouvait pas être traitée dans le cadre du processus de règlement des griefs des FAC.





RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE

Le processus des griefs est en quelque sorte un baromètre des questions actuelles qui préoccupent les membres des FAC. Plusieurs griefs sur une même question peuvent être le résultat d'une politique inadéquate, d'une application non équitable d'une politique ou d'une mauvaise compréhension d'une politique. Dans certains cas, la loi ou le règlement sous-jacents peuvent être dépassés ou injustes.

Le Comité estime être dans l'obligation d'identifier ces préoccupations largement ressenties et, le cas échéant, de recommander des solutions au CEMD.

Cette section présente des exemples de recommandations sur des questions d'ordre systémique choisies parmi celles qui ont été formulées par le Comité en 2016. Les sommaires complets de ces cas, et les recommandations d'ordre systémique y relatives, peuvent être consultés en ligne, au fur et à mesure qu'ils deviennent disponibles : www.canada.ca (Ministères et organismes).

SIGNIFICATION DE « SERVICE DANS LA FORCE DE RÉSERVE » DANS LE CALCUL DE PENSION

CAS 2015-187

QUESTION

Les militaires de la Force régulière ont le droit de racheter des périodes de service antérieur ouvrant droit à pension qui n'ont pas été prises en considération lors du calcul d'une annuité afin d'augmenter le montant de leur éventuelle pension. Toutefois, étant donné que les FAC incluent dans le calcul des 35 années de service ouvrant droit à pension les périodes non rémunérées pendant lesquelles des militaires étaient inscrits dans la réserve supplémentaire, de même que les périodes d'interruption de service imposée aux pensionnés, certains militaires qui effectuent un rachat sont considérés comme ayant accumulé 35 années de service avant d'être devenus admissibles à la prestation de retraite maximale égale à 70 pour cent de la solde moyenne. Les FAC ne permettent pas à ces militaires de verser des contributions additionnelles jusqu'à ce qu'ils deviennent admissibles à la prestation de retraite maximale égale à 70 pour cent de la solde moyenne. Selon l'interprétation des FAC, la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) et ses règlements prévoient que la période pendant laquelle un militaire n'était pas rémunéré et avait son nom sur la liste d'attente de la réserve supplémentaire, ainsi que la période où il était en interruption de service imposée aux pensionnés, sont incluses dans la définition du terme « service ». C'est pour cette raison que les FAC estiment que ces périodes doivent aussi être rachetées et incluses dans le calcul du nombre total d'années de service ouvrant droit à pension du militaire visé. Toutefois, ce « service » n'est pas considéré comme étant un service ouvrant droit à pension que l'on peut ajouter pour amener la prestation de retraite à 70 pour cent de la solde moyenne annuelle.

Si le législateur avait voulu que la période pendant laquelle un militaire a eu son nom sur la liste d'attente de la réserve supplémentaire puisse faire l'objet d'un rachat de la même manière que les types de service de la Force de réserve énumérés dans les ORFC, cela aurait été, en toute logique, mentionné dans la loi ou les règlements applicables. Or, ce n'est pas le cas. Le Comité estime que le service accompagné d'option n'inclut pas la période pendant laquelle un militaire était inscrit dans la réserve supplémentaire ou pendant laquelle il était en interruption de service imposée aux pensionnés. La présente question a touché et touchera de nombreux militaires qui ont choisi de racheter du service de la Force de réserve. De plus, le Comité estime que l'intention sous-jacente de la LPRFC et de ses règlements est de permettre aux contributeurs de verser leurs contributions de manière à devenir admissibles à la prestation de retraite maximale égale à 70 pour cent de la solde moyenne. Même si les militaires doivent contribuer à un taux moindre après avoir atteint leurs 35 années de service, le texte de la LPRFC ne les empêche pas de verser des contributions additionnelles jusqu'à ce qu'ils deviennent admissibles à la prestation de retraite maximale égale à 70 pour cent de la solde moyenne. Le Comité est d'avis que ces militaires devraient avoir un tel droit.

RECOMMANDATIONS

Le Comité recommande que :

- les dossiers des militaires qui ont été touchés par l'interprétation actuelle des FAC soient examinés;
- l'examen des FAC se fasse en utilisant l'interprétation proposée par le Comité afin de recalculer les prestations de retraite concernées;
- les militaires visés puissent racheter des périodes de service additionnelles, le cas échéant;
- les militaires en service actuellement aient le droit, lorsqu'ils sont admissibles, de continuer à verser des contributions jusqu'à ce qu'ils atteignent le montant donnant droit à la prestation de retraite maximale égale à 70 pour cent de leur solde annuelle moyenne;
- une vaste campagne d'information soit entreprise de manière à permettre aux militaires qui reçoivent une annuité de savoir s'ils sont touchés par cette question.

UN ARTICLE IMPOSE UNE OBLIGATION INJUSTE ET DÉRAISONNABLE AUX MILITAIRES

CAS 2015-228

QUESTION

L'article 203.04 *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) indique ce qui suit :

203.04 – PLUS-PAYÉS(1) Chaque officier ou militaire du rang doit se renseigner sur les tarifs de solde, les indemnités et les autres prestations financières ou frais auxquels il peut avoir droit, ainsi que sur les conditions qui en régissent la distribution.(2) Si un officier ou un militaire du rang accepte un paiement qui dépasse le montant auquel il a droit, il doit signaler ces paiements et rembourser le montant payé en trop à l'officier comptable de la base ou autre unité ou élément où l'officier ou militaire du rang est présent. [...]

Le Comité a conclu que le paragraphe 203.04(1) des ORFC imposait aux militaires une obligation d'être au courant d'un ensemble extrêmement important de règles et pratiques au sujet de la rémunération et des avantages sociaux pertinents, ainsi que de leur application. Selon le Comité, les FAC se fondent souvent sur ce paragraphe pour tenir les militaires responsables d'erreurs commises par des experts chargés de la rémunération et des avantages sociaux. Le Comité a conclu que cette responsabilité imposée aux militaires dans ce règlement est trop large et vague et, de manière générale, assumer cette responsabilité dépasse la capacité des militaires. De plus, elle ne correspond pas à la réalité dans les FAC où le personnel se fie régulièrement aux connaissances des experts responsables de la rémunération et des avantages sociaux en raison de la complexité des règlements, politiques et procédures à cet égard. Le Comité a aussi conclu que, selon les pratiques administratives des FAC, le paragraphe 203.04(2) est considéré comme la source à citer pour justifier un recouvrement de paiements en trop (solde ou avantages sociaux). Cependant, ce paragraphe ne prévoit pas explicitement que le bénéficiaire du paiement doit « savoir » qu'il a reçu un paiement en trop et, de l'avis du Comité, cette disposition n'a pas de sens si l'élément de la connaissance n'est pas inclus dans son interprétation. À cet égard, le paragraphe 203.04(2) devrait être lu comme si le texte indiquait : « Si un officier ou un militaire du rang accepte sciemment un paiement qui dépasse le montant auquel il a droit, il doit signaler ces paiements et rembourser le montant payé en trop [...] ». Autrement dit, les FAC ne devraient pas s'attendre à ce qu'un militaire signale un paiement en trop ou qu'il en soit responsable s'il ne sait pas qu'il a reçu une somme à laquelle il n'avait pas droit.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD cherche à obtenir une modification de l'article 203.04 des ORFC afin que l'application des paragraphes (1) et (2) soit précisée.

EXAMEN JURIDIQUE DES DOSSIERS INCLUANT DES PAIEMENTS EN TROP

CAS 2015-228

QUESTION

Le Comité a conclu que les dispositions sur les paiements en trop versés aux militaires n'exigeaient pas expressément que les FAC évaluent les moyens de défense ou les demandes reconventionnelles présentés à l'encontre de l'argument qu'un paiement en trop est une créance de l'État. Selon le Comité, chaque fois qu'un militaire fait l'objet d'un recouvrement d'une somme versée en trop (ce qui constitue essentiellement une créance de l'État), il devrait exister une disposition permettant au militaire concerné de présenter des moyens de défense ou une demande reconventionnelle qui seraient pris en compte au moment de quantifier la somme versée au-delà de ce à quoi le militaire avait droit. Il est injuste que les FAC déclarent unilatéralement qu'un militaire a reçu un paiement en trop et entreprennent un recouvrement sans permettre au militaire de contester cette créance.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD envisage de modifier l'Instruction administrative 8.1 (Solde militaire) afin d'y ajouter l'exigence que les responsables concernés obtiennent un avis juridique sur la question de savoir si un paiement en trop est une créance de l'État lorsque la somme en jeu est importante, qu'il existe de l'incertitude au sujet des règles de droit applicables ou que le militaire visé a présenté des observations afin de contester les motifs du recouvrement.

Le Comité a aussi recommandé que le CEMD examine si la définition de « réclamation » dans les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) 7004-1 (Procédures relatives aux réclamations et paiements à titre gracieux) devrait être modifiée afin de préciser que les « réclamations » incluent une réclamation en raison de perte et de demandes en recouvrement.

POUVOIR DÉLÉGUÉ PRÉVU DANS LA LOI SUR LA GESTION DES FINANCES PUBLIQUES

CAS 2015-228

QUESTION

Le Comité a conclu que le pouvoir prévu au paragraphe 155(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) de recourir à des déductions ou à la compensation n'a pas été délégué au CEMD. Cela limite la capacité du CEMD de jouer son rôle d'autorité de dernière instance (ADI) dans la procédure de règlement des griefs parce qu'il doit renvoyer les dossiers où il est question de déductions ou de compensation au ministre à des fins d'approbation avant de pouvoir rendre une décision dans les dossiers de griefs où un tel pouvoir est nécessaire.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD demande que le pouvoir prévu au paragraphe 155(1) de la LGFP lui soit délégué afin qu'il puisse jouer son rôle d'ADI dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

CYCLE DE PROMOTION POUR LES RÉSERVISTES AU QUARTIER GÉNÉRAL DE LA DÉFENSE NATIONALE

CAS 2015-297

QUESTION

Chaque année, à l'automne, le directeur – Gestion du soutien de la réserve (D Gest SR) envoie une liste des militaires qui font partie du Cadre de la Première réserve (CPR) aux commandements et chaque commandement doit convoquer un comité de sélection au mérite pour qu'il évalue les réservistes concernés. Chaque commandement fournit une liste de sélection au D Gest SR qui fusionne les diverses listes pour créer une liste de sélection combinée. Les militaires qui travaillent dans le CPR du Commandement du personnel militaire (COMPERSMIL) au Quartier général de la Défense nationale (QGDN) doivent obtenir un rang suffisamment élevé sur la liste de sélection combinée (au-dessus du seuil prévu pour une promotion) afin d'obtenir une promotion à un grade effectif à partir du 1^{er} avril de l'année en question. Dans les autres cas, les FAC offriront des promotions à un grade intérimaire pendant la durée de l'affectation (GIDA) pour ceux qui accomplissent des tâches dans un poste auquel correspond un grade supérieur. La mise en place d'une liste de sélection combinée joue un rôle central dans le processus de promotion des réservistes du CPR du COMPERSMIL au QGDN et des échéances strictes sont associées à chaque étape de ce processus. Notons qu'il n'existe pas d'autre mécanisme qui permette la promotion de militaires qui se joignent au CPR du COMPERSMIL au QGDN après que leur commandement ait envoyé la liste de sélection. Une telle situation mène à des résultats injustes parce que des réservistes, qui mériteraient une promotion, peuvent être obligés d'attendre une année entière pour que leur candidature soit incluse dans le cycle de promotion et évaluée en vue d'une promotion à un grade effectif, même si ces militaires répondent à toutes les exigences en matière de promotion et auraient obtenu de leur commandement une promotion à un grade effectif.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que la pratique et la politique en matière de promotion qui s'appliquent aux militaires du CPR - COMPERSMIL au QGDN soient modifiées afin de prévoir le recours à un pouvoir discrétionnaire, ainsi qu'à une procédure qui réglerait officiellement les cas des réservistes qui se joignent au CPR - COMPERSMIL au QGDN après le lancement du cycle de promotion ou l'établissement de la liste de sélection combinée.



RETARD DANS L'EXAMEN DE LA SOLDE DES SPÉCIALISTES DES SYSTÈMES DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION DE L'ARMÉE DE TERRE

CAS 2016-013

QUESTION

Le 30 juin 2011, les FAC ont publié un plan de mise en œuvre de la structure des emplois militaires (PMOSEM) qui annonçait la fusion de trois groupes professionnels en un seul groupe. Le 1^{er} octobre, le groupe professionnel traditionnel des techniciens de systèmes d'information et de communications terrestres (SICT), celui des opérateurs des transmissions et celui des poseurs de lignes ont été regroupés en un seul groupe professionnel nommé groupe professionnel des spécialistes de systèmes de communications et d'information de l'Armée de terre (SSCIAT). Selon le PMOSEM, les FAC accordaient des droits acquis concernant le grade, l'ancienneté, la solde et les conditions de service aux militaires de ces trois anciens groupes professionnels. Les responsables du PMOSEM ont constaté que les techniciens de SICT faisaient partie du seul groupe professionnel parmi les trois qui était associé au groupe de solde des spécialistes (niveau 1) à l'époque de la fusion. Le nouveau groupe professionnel des SSCIAT a été associé au groupe de solde standard en attendant que soit effectuée une étude des questions de solde par le directeur – Politique et développement (Solde) (DPDS) afin d'établir l'échelle de rémunération appropriée et de décider si certains militaires de ce groupe avaient droit à une solde de spécialiste. Cette étude devait être terminée le 1^{er} janvier 2013. À ce jour, l'étude n'a toujours pas été effectuée.

Le Comité a reconnu que les FAC avaient le droit, voire même l'obligation, de restructurer ses groupes professionnels pour plus d'efficacité, mais qu'elles devaient le faire de manière juste, sérieuse et transparente. Le Comité a conclu que les FAC avaient décidé prématurément de fusionner les groupes professionnels en question avant d'avoir mené l'étude nécessaire sur les questions de solde. Même si les FAC ont atteint leur but premier, à savoir simplifier le groupe professionnel et ses éléments structuraux, elles n'ont pas réglé les questions de solde qui en découlent et qui concernaient désormais les militaires du groupe professionnel des SSCIAT. Selon le Comité, un groupe professionnel ne devrait pas être restructuré avant qu'une étude ne soit effectuée sur les questions de solde et que tous les aspects en découlant ne soient réglés. Agir autrement démontre un manque de planification et de coordination. Il n'est pas acceptable de ne pas aborder les questions de solde ou de retarder leur étude indéfiniment. Le Comité a constaté que cet exemple de retard inacceptable n'était pas un cas isolé et qu'il était injuste que des militaires subissent les conséquences d'une mauvaise planification et d'une mise en œuvre prématurée d'une politique en attendant plus de cinq ans avant de savoir s'ils avaient droit à une solde de spécialiste.

Enfin, étant donné qu'il ne savait pas si une éventuelle décision sur l'octroi d'une solde de spécialiste aurait un effet rétroactif, le Comité était aussi préoccupé par le fait que chaque année qui passait risquait d'aggraver les préjudices subis.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne au chef du personnel militaire de suivre de près personnellement l'exécution de l'étude des questions de solde relative au groupe professionnel des SSCIAT dans les plus brefs délais. Si l'étude révèle que les militaires de certains sous-groupes professionnels doivent recevoir une solde de spécialiste, le Comité recommande de veiller à ce que cette mesure soit mise en œuvre rétroactivement à partir du 1^{er} octobre 2011, soit le jour de la fusion.

RÉVISION DES LIGNES DIRECTRICES SUR LES LIMITES GÉOGRAPHIQUES

CAS 2016-031

QUESTION

Le 31 juillet 2000, le sous-ministre adjoint (Ressources humaines-militaires) a publié des lignes directrices pour aider les commandants à réviser et définir les limites géographiques de leur base en vue d'établir dans quelle situation un militaire aurait droit à une indemnité différentielle de vie chère (IDVC). Le Comité a constaté que ces lignes directrices étaient désuètes et ne respectaient pas les plus récentes décisions en matière de grief du CEMD au sujet de ce qui constituait un déplacement quotidien raisonnable. Le Comité a noté que les FAC, en général, avaient appliqué récemment le critère de la distance de 100 kilomètres ou celui du temps de déplacement d'une heure lorsqu'elles avaient dû établir ce qu'était un déplacement quotidien raisonnable, alors que les lignes directrices susmentionnées indiquaient que 45 minutes était un temps de déplacement habituel. Le Comité a donc conclu que les lignes directrices devaient être modifiées afin d'indiquer qu'un « déplacement quotidien raisonnable » était généralement considéré comme une distance de 100 kilomètres ou un temps de déplacement d'une heure, et ce, en raison du fait que les FAC devaient pouvoir rappeler un militaire à la base.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne la révision des lignes directrices publiées par le sous-ministre adjoint (Ressources humaines-militaires) le 31 juillet 2000 afin d'aider les commandants lorsqu'ils doivent examiner et définir les limites géographiques de leurs bases. Le Comité a aussi recommandé la modification de ces lignes directrices de manière à ce qu'un « déplacement quotidien raisonnable » soit, en général, considéré comme une distance de 100 kilomètres ou un temps de déplacement d'une heure (afin de permettre aux FAC de rappeler un militaire à la base). Le Comité a également recommandé que ces renseignements soient communiqués en temps opportun à tout le personnel des FAC responsable de définir des limites géographiques.



AMENDEMENT DU RÈGLEMENT SUR LA PENSION DE RETRAITE DES FORCES CANADIENNES

CAS 2016-069

QUESTION

Le Comité a examiné un grief concernant les répercussions d'une ancienne politique interne des FAC portant sur la conversion des conditions de service des personnes qui se sont réenrôlées. En 2007, des modifications avaient été apportées à la loi régissant la question de la pension dans les FAC. Ces modifications comprenaient des dispositions transitoires en vertu desquelles les militaires de la Force régulière (F reg) continuaient d'avoir droit aux avantages sociaux prévus dans l'ancienne version de la *Loi sur la prestation de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) (ce sont les dispositions relatives aux droits acquis). Selon l'ancienne version de la LPRFC, le droit à une pension était lié aux conditions de service, ce qui comprenait le droit à une pension immédiate non réduite à la fin d'un engagement de durée intermédiaire (ED Int) de 20 ans (ED Int 20). Selon la LPRFC modernisée, il n'est plus question des conditions de service et il est plutôt prévu qu'un militaire doit avoir accompli 9 131 jours de service rémunéré (l'équivalent de 25 ans de service, aussi nommées ED Int 25). Durant la période de transition, les militaires qui avaient un ED Int 20 et ceux qui allaient devenir admissibles à une offre d'ED Int avant le 1^{er} mars 2007 ont obtenu le choix d'être ou de rester assujettis à un ED Int 20, conformément à l'ancienne version de la LPRFC, ou d'accepter un ED Int 25, conformément à la version modernisée de la LPRFC.

Une politique interne concernant les personnes qui se réenrôlent a empêché certains militaires de se faire offrir un ED Int. Les FAC ont plutôt offert des engagements de courte durée successifs aux officiers et des périodes de service déterminées aux militaires du rang afin qu'ils puissent accumuler 20 ans de service en vue de bénéficier des mêmes avantages sociaux que ceux liés à un ED Int 20. Les militaires concernés avaient été assurés qu'ils continueraient à avoir droit à une pension immédiate non réduite après 20 ans de service, comme s'ils avaient terminé un ED Int 20 conformément à la version antérieure de la LPRFC. Cependant, en ce qui concerne les personnes qui se sont réenrôlées, les dispositions relatives aux droits acquis de la version modernisée de la LPRFC n'offraient l'option susmentionnée qu'à ceux qui avaient accumulé au moins dix ans de service ouvrant droit à pension le 1^{er} mars 2007.

Après des recherches, le Comité a conclu que les personnes qui, comme le plaignant, s'étaient réenrôlées dans la F reg entre le 2 mars 1997 et le 30 avril 2005, et n'avaient pas atteint dix ans de service combiné au 1^{er} mars 2007, mais avaient accepté des conditions de service autres qu'un ED Int (en raison de l'hypothèse inexacte et des déclarations erronées des autorités des FAC selon lesquelles les personnes réenrôlées auraient droit à une pension immédiate non réduite après 20 ans de service combiné), devaient maintenant accomplir 9 131 jours de service rémunéré (équivalents à 25 ans) pour avoir droit à une pension immédiate non réduite. Les militaires qui se trouvent dans cette situation peuvent ne pas savoir qu'ils doivent accomplir cinq ans de plus de service avant d'avoir le droit de toucher une pension immédiate non réduite. Les premiers des militaires concernés par cette situation pourraient accomplir 20 ans de service combiné et demander leur libération à partir du 1^{er} mars 2017.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD examine davantage cette question et envisage de recommander qu'une modification soit apportée à l'article 16.1 du LPRFC. Cette modification viserait à accorder, conformément aux dispositions de l'ancienne version de la LPRFC, le droit à une pension immédiate non réduite après 20 ans de service combiné aux personnes qui se sont réenrôlées en obtenant, avant le 1^{er} mai 2005, des conditions de service de manière successive (qui n'étaient pas des ED Int) pour un total de 20 ans de service combiné et qui ont accumulé moins de dix ans de service ouvrant droit à pension au 1^{er} mars 2007.

NOUVELLE DIRECTIVE PROVISOIRE - PROMOTION À UN GRADE INTÉRIMAIRE PENDANT LA DURÉE DE L'AFFECTATION

CAS 2016-083

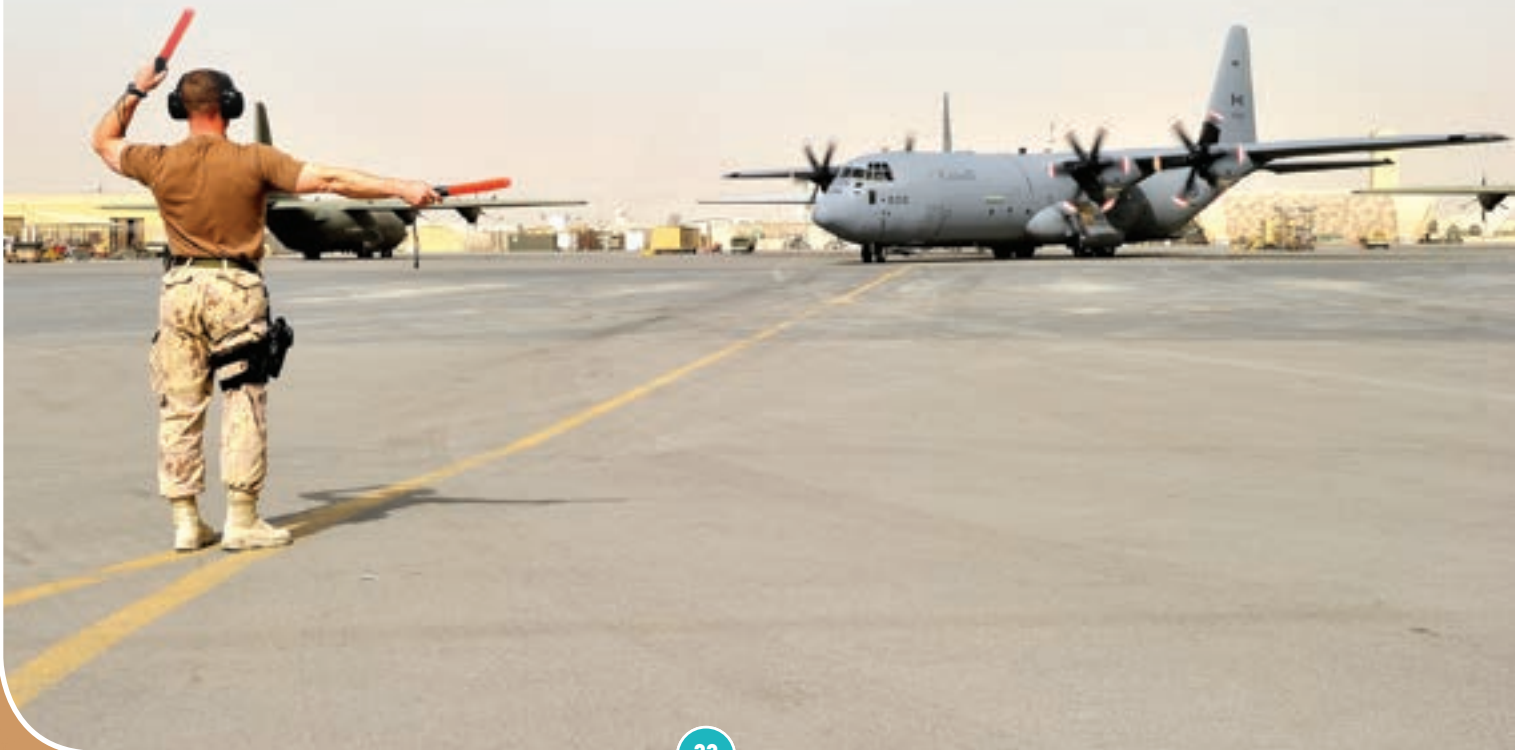
QUESTION

Le Comité a constaté que depuis plusieurs années, la politique des FAC en matière de promotion fait l'objet d'un examen dont le résultat attendu est l'adoption d'une nouvelle Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) en matière de promotion.

Selon le Comité, il est possible que plusieurs mois ou années s'écoulent avant que cette DOAD ne soit adoptée. Jusqu'à ce que cela ait lieu, le message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) 060/00 demeure la politique applicable en matière de promotion à un grade intérimaire pendant la durée de l'affectation (GIDA) même si elle ne correspond plus à la position des FAC à ce sujet. Un CANFORGEN désuet force les militaires concernés à déposer un grief, car seul le CEMD peut ordonner qu'il soit passé outre aux exigences en matière de promotion.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé qu'en attendant l'adoption d'une nouvelle DOAD en matière de promotion, le CEMD ordonne la publication d'un nouveau CANFORGEN contenant une directive provisoire au sujet des exigences à respecter et l'approbation à obtenir concernant les promotions à un GIDA.



RIGIDITÉ DE LA DIRECTIVE DU PROGRAMME DE RÉINSTALLATION INTÉGRÉE DES FORCES CANADIENNES

CAS 2016-121

QUESTION

Le but du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC) est de minimiser l'impact financier négatif sur les membres des FAC tout en permettant leur réinstallation à des coûts raisonnables pour le public. Dans sa forme actuelle, la directive du PRIFC est rigide et entraîne des effets indésirables. Simplement dit, la directive ne permet pas aux militaires réinstallés de revoir ou d'ajuster leurs décisions initiales, lorsque nécessaire, en fonction de changements, de difficultés ou de circonstances personnelles. Cela diminue leur capacité à se départir de leur résidence principale. Le Comité a indiqué que les membres des FAC devraient avoir la possibilité de réviser leur décision originale et se prévaloir des indemnités les plus compatibles à leur situation lorsqu'ils disposent de leur résidence principale dans le cadre d'une réinstallation, sans toutefois excéder les montants déjà prévus par la directive. Ainsi, le Comité a conclu que la section 8.2 du PRIFC pourrait bénéficier d'une profonde refonte conceptuelle afin de mieux répondre aux besoins des militaires, des FAC et du public en général.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne l'examen la section 8.2 du PRIFC afin d'y apporter des modifications qui permettraient aux membres des FAC de revoir leur décision originale, notamment lorsqu'ils disposent de leur résidence principale dans le cadre d'une réinstallation, sans excéder les montants déjà prévus par la directive.

INDEMNITÉ DE SERVICE EN CAMPAGNE – AFFECTATION TEMPORAIRE DANS UNE UNITÉ NON DÉSIGNÉE

CAS 2016-125

QUESTION

Lors de l'analyse d'un grief concernant le recouvrement de l'Indemnité de service en campagne (ISC), le Comité a noté que l'unité d'appartenance du plaignant (une unité désignée opérationnelle aux fins du chapitre 205 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) concernant l'ISC) affectait des militaires, de façon temporaire et pour des périodes de longue durée, à des fonctions pour lesquelles les postes établis se trouvent au sein de son propre tableau de dotation destinés à fournir un soutien permanent à une autre unité qui, elle, n'était pas désignée comme étant une unité opérationnelle.

Cette pratique contrevient aux autorités d'affectations et est contraire à celle d'une autre unité se trouvant dans la même situation. Cela a eu pour conséquence de disqualifier les militaires concernés à recevoir l'ISC en vertu du paragraphe 205.33(6) des DRAS. Le Comité a conclu que les circonstances des affectations de ces militaires ne cadraient pas avec la définition d'une affectation temporaire et qu'il s'agissait plutôt de réaffectations de poste au sein de la même unité. De plus, le Comité a indiqué qu'une réaffectation de poste ne disqualifierait pas les militaires de l'unité en question à recevoir l'ISC.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que les dossiers de tous les militaires de l'unité employés dans les mêmes conditions que le plaignant depuis la mise en œuvre de la directive sur l'ISC soient examinés afin de déterminer s'ils sont admissibles à recevoir cette indemnité, selon les circonstances particulières de leur affectation.

ACCÈS À DES INFORMATIONS DÉTAILLÉES EN TEMPS OPPORTUN LORS D'UN DÉMÉNAGEMENT AU RETOUR D'UNE MUTATION À L'ÉTRANGER

CAS 2015-301

QUESTION

Le Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC) vise à permettre aux membres des FAC de prendre des décisions éclairées quant à leur déménagement d'un endroit à un autre, au pays comme à l'étranger. Ils doivent notamment décider quels articles de ménage et effets personnels (AM et EP) seront entreposés à long terme, cédés, peut-être acquis ou expédiés conformément aux limites de poids prescrites dans le PRIFC. L'estimation préalable au déménagement est une information clé pour la prise de décisions éclairées par le militaire et sa famille.

Le Comité a noté une lacune importante en ce qui concerne le déroulement et la gestion des déménagements à l'étranger en vertu de la directive du PRIFC. En premier lieu, l'estimation préalable au déménagement des AM et EP au lieu d'origine (à l'étranger) est basée sur une estimation volumétrique du poids, alors que le poids à destination (au Canada) est établi selon une pesée. Le volume et le poids ne sont pas forcément des unités de mesure comparables. Une estimation volumétrique peut mener à une grande divergence avec le poids réel lors de la pesée.

En deuxième lieu, les militaires ne sont pas nécessairement informés du poids réel de leurs AM et EP qui ont été entreposés à long terme lorsque, lors de leur réinstallation à l'étranger, le poids total de leurs AM et EP (expédiés et entreposés) ne dépasse pas la limite de 20 000 livres financée à partir de l'indemnité de base. L'absence de cette information empêche les militaires et leur famille de prendre des décisions éclairées à propos de leurs AM et EP dont ils voudraient se départir, ou ceux qu'ils voudraient peut-être acquérir, et finalement déménager au Canada selon les limites imposées pour un déménagement depuis l'étranger.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que les FAC et leurs représentants conçoivent et mettent en place un processus qui fournirait aux militaires l'information précise en temps opportun concernant l'estimation du poids de leurs AM et EP lors d'une réinstallation, particulièrement dans le cadre d'une mutation à l'étranger, et qui les informerait en tout temps du poids réel de leurs AM et EP entreposés, peu importe les circonstances de leur réinstallation. Cela leur permettra de prendre des décisions éclairées concernant la gestion de leurs AM et EP tout en tenant compte des limites prescrites et des types de financement découlant de la directive du PRIFC.



STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES

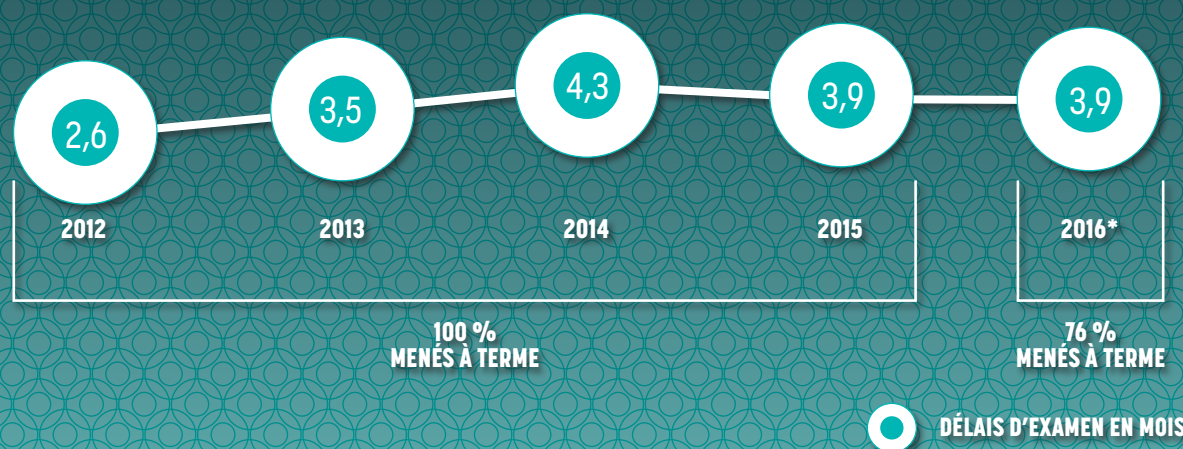
Cette section contient un aperçu des activités du Comité, en ce qui concerne la moyenne des délais d'examen des griefs, les types de griefs reçus, la charge de travail annuelle, ainsi que les réponses du CEMD aux conclusions et recommandations du Comité (C et R). Pour des fins de comparaison et une meilleure perspective, les statistiques couvrent dans certains cas les années précédentes, mais leur principal objectif est de présenter les données de l'année 2016.

UN EXAMEN EN TEMPS OPPORTUN

En 2016, le Comité a réussi à maintenir la moyenne du délai d'examen d'un grief au-dessous de sa norme de productivité de quatre mois, avec une légère amélioration, et ce malgré une augmentation importante du volume des renvois et des postes de membres vacants. Au 31 décembre 2016, le Comité a reçu 230 cas et a formulé des C et R pour 250 cas.

Note : Afin de simplifier la lecture de cette section, nous utilisons CEMD pour parler de l'autorité de dernière instance qui comprend le CEMD et son/sa délégué(e).

La figure 1 présente l'évolution de la moyenne des délais d'examen au cours des cinq dernières années, en date du 31 décembre 2016.



* L'examen de tous les cas reçus en 2016 n'a pas été achevé au 31 décembre 2016. Ces statistiques seront rajustées dans les futurs rapports pour inclure le reste des cas reçus en 2016.

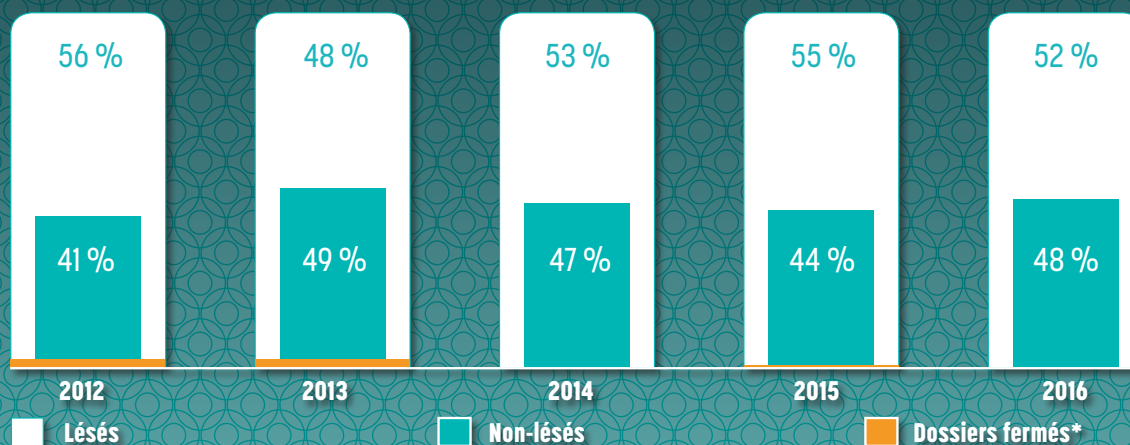
UN EXAMEN INDÉPENDANT

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

Entre 2012 et 2016, le Comité a émis des C et R pour 1 028 griefs. Dans 53,2 pour cent des cas (547 dossiers), le Comité a conclu que le plaignant (ou la plaignante) avait été lésé(e) par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des FAC. Dans 45,6 pour cent des cas (469 dossiers), le Comité a recommandé le rejet du grief.

En 2014, le Comité a modifié la façon dont il saisissait ses statistiques pour les cas dans lesquels il avait établi qu'un membre des FAC avait été lésé. Dans les 53,4 pour cent des cas (400), examinés depuis ce changement, où le Comité a conclu que le(la) plaignant(e) avait été lésé(e), une mesure de réparation totale ou partielle a été recommandée dans 94,3 pour cent des dossiers (377). Dans 4,0 pour cent des cas (16), le Comité a recommandé qu'une mesure de réparation soit obtenue en dehors du processus de règlement des griefs, plutôt qu'elle soit accordée par le CEMD. Dans 1,8 pour cent des cas (7), une mesure de réparation ne pouvait plus être recommandée (c.-à-d., le plaignant, ou la plaignante, n'était plus membre des FAC, ou la question du grief était désormais sans objet).

La figure 2 présente la distribution des recommandations du Comité formulées entre 2012 et 2016 (1 028 cas), en date du 31 décembre 2016.



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

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

RÉSULTATS CLÉS

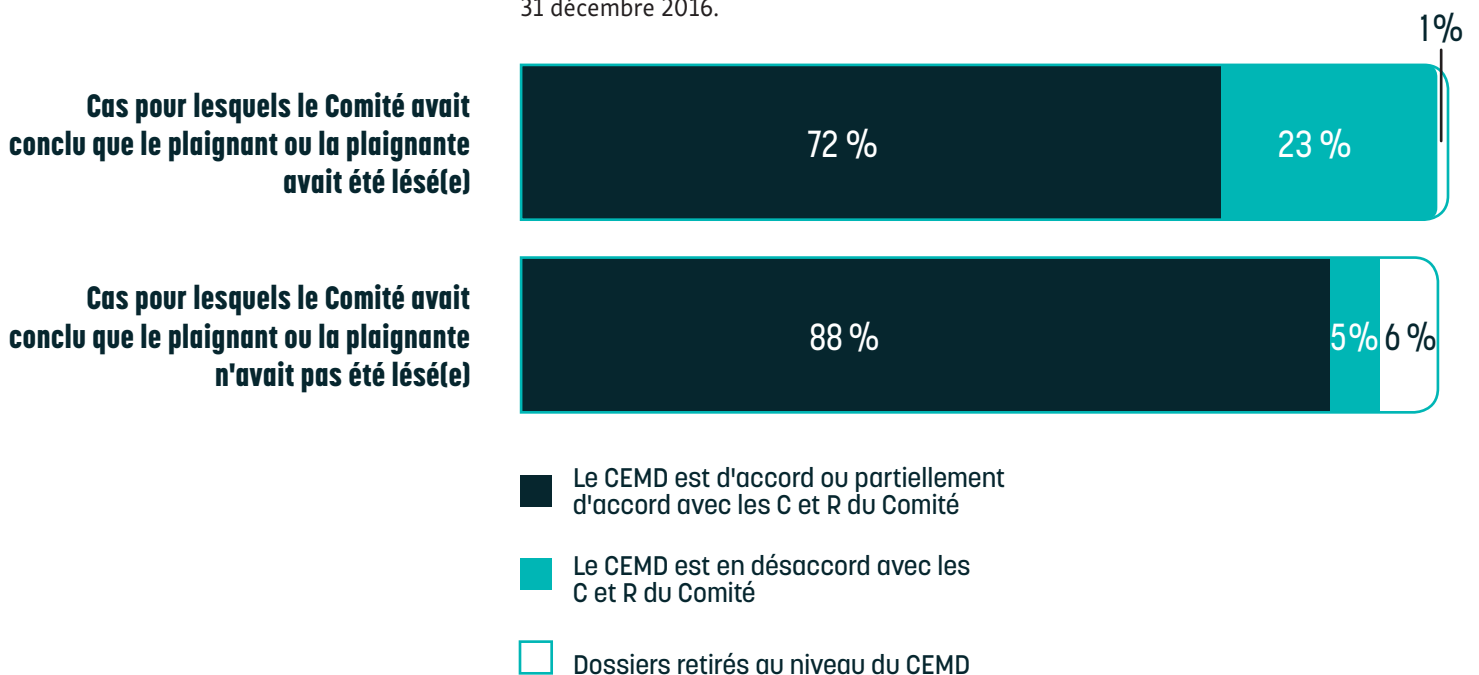
Au cours des cinq dernières années, le CEMD a rendu des décisions dans 761 dossiers des 1 028 examinés par le Comité. Un total de 391 de ces décisions concernent des cas où le Comité avait conclu que le plaignant (ou la plaignante) avait été lésé(e) par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires des FAC. Les 370 autres décisions concernent des cas où le Comité avait recommandé de rejeter le grief.

Sur les 391 dossiers où le Comité avait recommandé d'accorder une mesure de réparation totale ou partielle, le CEMD a été totalement ou partiellement d'accord avec le Comité dans 73 pour cent des cas (287 dossiers).

« Un document extrêmement convaincant, j'ai trouvé que les conclusions et les recommandations étaient clairvoyantes et non partisans. J'ai été impressionné par la clarté et la franchise avec lesquelles la responsabilité a été attribuée aux joueurs dans ce grief. Si ce genre d'analyse et de vision avait été appliqué par les mêmes individus dès le début, ce grief n'aurait pas eu lieu. »

Un plaignant commentant les conclusions et recommandations faites par le Comité pour son grief

La figure 3 présente la distribution des décisions du CEMD émises entre 2012 et 2016 pour chacune de ces deux catégories, en date du 31 décembre 2016.



LA CHARGE DE TRAVAIL

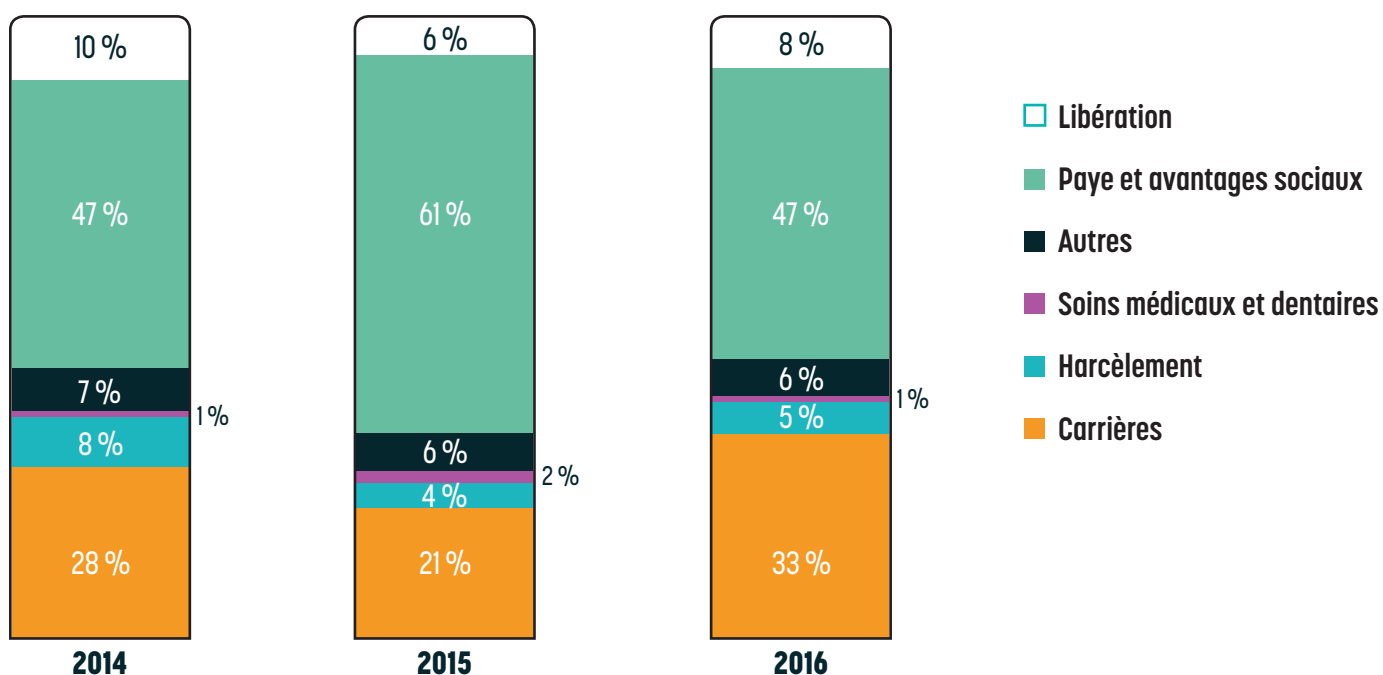
EXAMENS MENÉS À TERME

Le tableau suivant présente la ventilation des recommandations faites par le Comité pour les 250 dossiers dont l'examen a été mené à terme en 2016.

	Carrières	Harcèlement	Soins médicaux et dentaires	Autres	Paye et avantages sociaux	Libération	Total
PLAIGNANTS LÉSÉS	64	8	5	3	41	8	129
Pas de mesure de réparation recommandée	1	0	0	0	1	0	2
Mesure de réparation recommandée	63	7	5	2	39	8	124
PLAIGNANTS NON-LÉSÉS	38	4	4	11	53	9	119
GRIEFS SANS OBJET	0	0	0	0	2	0	2
GRAND TOTAL	102	12	9	14	96	17	250

CATÉGORIES DE GRIEFS REÇUS

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



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

DÉCISIONS DU CEMD REÇUES EN 2016

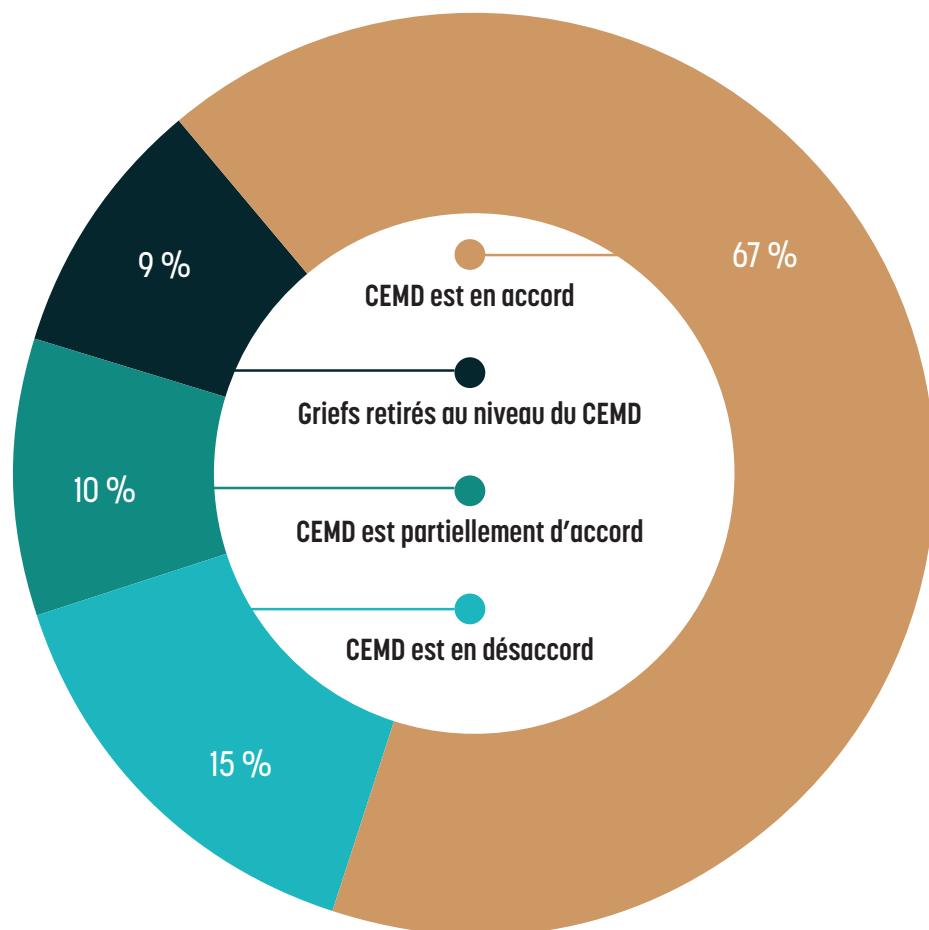
Le Comité a reçu des décisions du CEMD en réponse à 241 griefs durant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016.

Le CEMD était :

- en accord avec les mesures de réparation recommandées par le Comité dans 67 pour cent des cas;
- partiellement d'accord avec les mesures de réparation recommandées par le Comité dans 10 pour cent des cas;
- en désaccord avec les mesures de réparation recommandées par le Comité dans 15 pour cent des cas.

Neuf pour cent des dossiers ont été réglés dans le cadre du mécanisme de résolution informelle des FAC, à la suite de la publication des C et R du Comité.

Figure 5



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

« ... J'ai été très impressionné par l'examen détaillé de mon dossier que le Comité a fait. Le récapitulatif était excellent et a encadré les points saillants beaucoup mieux que ce que j'avais initialement présenté. C'est agréable de se sentir soutenu tout au long du processus ... »

Un plaignant commentant les conclusions et recommandations faites par le Comité pour son grief

SOMMAIRES DE CAS

En 2016, le Comité a formulé un nombre record de 250 rapports de conclusions et recommandations (C et R). Vous trouverez ici des dossiers examinés en 2016 que nous avons trouvés particulièrement intéressants, avec un sommaire des questions en litige, la position du CEEGM et les conclusions et recommandations qu'il a formulées pour chacun des cas. La décision de l'autorité de dernière instance, si disponible, est également incluse. Des sommaires détaillés d'une grande sélection de cas examinés par le Comité sont disponibles en ligne : www.canada.ca (Ministères et organismes).

RECOUVREMENT D'INDEMNITÉS DE SERVICE TEMPORAIRE

CAS 2015-242

Entre avril 2008 et mars 2011, le plaignant a accompli six périodes consécutives de service de réserve de classe B en dehors de son lieu de service permanent, totalisant 1 093 jours de service continu. Il a reçu les indemnités de service temporaire (vivres et logement gratuits, faux frais) pour toute la période. La chaîne de commandement a affirmé avoir pris une décision éclairée, jugeant qu'elle devait répondre à des besoins essentiels qu'elle ne pouvait combler autrement. Elle a ajouté qu'elle n'était pas en mesure d'offrir une période de service de plus de 365 jours à la fois au plaignant, ce qui interdisait une réinstallation à ce dernier. Informé de la situation, le directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) a déterminé que le plaignant avait été affecté de façon temporaire et non employé en service temporaire et qu'il n'avait droit aux indemnités de service temporaire que pour les 364 premiers jours. Le plaignant a été avisé que les FAC vont recouvrir les indemnités versées à compter du 365^e jour. Il a soutenu que s'il avait été informé en temps opportun, il aurait

libéré les quartiers avant la fin de sa première période de service pour se loger dans la communauté. Il a affirmé que le recouvrement lui a causé un important fardeau financier et a demandé la radiation des sommes dues.

Le directeur général – Rémunération et avantages sociaux, à titre d'autorité initiale (AI), a reconnu que l'actuelle Directive des Forces canadiennes sur les voyages en service temporaire (DFCVST), entrée en vigueur le 1^{er} février 2011, ne s'appliquait pas à la situation du plaignant. L'AI a entériné la décision du DRASA que le recouvrement de toute indemnité accordée au-delà du 365^e jour était justifié.

Le Comité a constaté que la situation avait été examinée à la lumière de la DFCVST entrée en vigueur le 1^{er} février 2011, plutôt qu'en vertu de l'Instruction des Forces canadiennes sur le voyage en service temporaire (IFCVST) qui était en vigueur entre le 1^{er} octobre 2002 et le 31 janvier 2011. Le Comité a noté une certaine confusion quant aux politiques applicables durant cette période, particulièrement eu égard aux réservistes. Il semble donc qu'avant le 1^{er} février 2011, aucune politique ne prévoyait d'indemnités pour les réservistes dans de telles circonstances. Le Comité a également noté que les politiques sont formulées d'une

façon qui semble présumer que les périodes de service sont déterminées à l'avance. Or, aucune disposition, tant l'IFCVST que la DFCVST, ne permet un changement du « statut » de service temporaire à une affectation temporaire et finalement à une affectation, ou encore qui prévoit une transition entre les différents avantages sociaux auxquels un militaire est admissible dans de telles circonstances.

Le Comité a constaté que le DRASA et l'AI avaient tous deux traité le dossier comme si le plaignant avait sciemment accepté une période d'emploi de plus d'un an et qu'il y avait, dès le départ, l'intention de l'employer pour toute la durée de 1 093 jours et non pas que les circonstances avaient évolué au fil du temps. Le Comité n'a pas souscrit à la conclusion que le recouvrement était justifié.

La situation du plaignant aurait dû normalement être examinée en vertu des politiques applicables de l'époque, afin de déterminer les indemnités auxquelles il aurait eu droit lors de chacune des prolongations. Cependant, le Comité a convenu que la situation du plaignant était très particulière et qu'il pourrait s'avérer difficile de procéder ainsi. Le Comité a donc conclu qu'il serait juste et équitable de recommander au CEMD d'exercer la discrétion qui lui est accordée

pour octroyer la remise des frais d'hébergement en quartier militaire et des frais de repas et de vivres pour la période en cause, soit du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2011, et que les sommes dues soient recalculées.

DÉCISION DU CEMD : En attente

REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR DES RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

CAS 2015-299

Après avoir été grièvement blessé dans un accident survenu lors d'un entraînement, le plaignant a passé la plus grande partie de trois années consécutives en congé de maladie prolongé. Durant cette période, il devait se rendre à de nombreux rendez-vous médicaux dans la région de son lieu de service habituel, mais aussi à l'extérieur de la région. Durant la première année, le plaignant a été remboursé partiellement ou en totalité ses déplacements lors de rendez-vous médicaux à l'extérieur de sa région, mais par la suite, en raison de ce qui semble avoir été un changement de politique, il a cessé d'être remboursé.

Le directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) avait avisé l'unité concernée que le plaignant, étant en congé de maladie, ne pouvait pas être considéré comme étant « dans l'exercice de ses fonctions » et les dépenses de déplacement n'étaient donc pas remboursables conformément aux Instructions des Forces canadiennes sur les voyages en service temporaire. L'autorité initiale (AI) a indiqué que, compte tenu de la directive du DRASA, elle n'était pas en mesure d'accorder une mesure de réparation. Toutefois, l'AI a soutenu que le plaignant avait été traité

injustement et l'a encouragé à présenter son grief à l'autorité de dernière instance.

Le Comité a estimé que le grief portait sur la question de savoir si le plaignant, qui était en congé de maladie, pouvait être considéré comme étant « dans l'exercice de ses fonctions » lorsqu'il allait à des rendez-vous médicaux. Le Comité a examiné l'Instruction 08/05 (Déplacement pour raison de santé) du sous-ministre associé (Ressources humaines – Militaire), et a conclu qu'elle prévoyait clairement que les militaires « qui voyagent pour raison de santé sont considérés comme des militaires en service temporaire ». Le Comité a aussi constaté que l'Instruction 3100-21 (Congé de maladie) du Groupe des Services de santé des Forces canadiennes indiquait que les militaires en congé de maladie sont considérés comme étant « dans l'exercice de leur fonction » lorsqu'ils se rendent à des rendez-vous afin d'être réévalués par un médecin en lien avec leur congé de maladie.

Le Comité a tenu compte de la situation du plaignant, dont les faits suivants :

- il a été grièvement blessé pendant un entraînement, c'est-à-dire dans l'exercice de ses fonctions;
- les rendez-vous médicaux étaient tous planifiés, fixés et organisés par les FAC;
- les rendez-vous faisaient partie intégrante des soins de santé offerts au plaignant par les FAC;
- le plaignant avait l'obligation de se conformer au plan de soins de santé mis en place par les autorités médicales des FAC;
- le fait de ne pas se présenter à ces rendez-vous aurait pu mener à la prise de mesures administratives ou disciplinaires contre le plaignant.

Considérant ce qui précède, le Comité a conclu que le plaignant devrait être considéré comme étant « dans l'exercice de ses fonctions » lorsqu'il se rendait aux rendez-vous médicaux imposés par les FAC. Le Comité a donc recommandé que le plaignant soit remboursé pour les dépenses de déplacement liées aux rendez-vous qui étaient à l'extérieur de la région de son lieu de service.

DÉCISION DU CEMD : En attente

AMÉNAGEMENT POUR ALLAITEMENT

CAS 2015-310

Peu de temps après son retour au travail à la suite d'un congé de maternité, la plaignante a été avisée qu'elle devait participer à un exercice. Elle a alors demandé au personnel médical de la base d'obtenir des limitations d'emploi qui lui permettraient d'être déployée dans un environnement favorable à sa décision de poursuivre l'allaitement de son enfant. Le personnel médical l'a informée que cette demande était de nature administrative et relevait plutôt de la chaîne de commandement.

La plaignante a alors soumis à la chaîne de commandement une liste de ses besoins incluant l'accès à un endroit privé, à l'électricité, à l'eau courante et à un congélateur, ainsi que l'autorisation de prendre des pauses régulières. La chaîne de commandement a indiqué vouloir soutenir ces demandes, dans la mesure du possible et selon les besoins opérationnels de l'exercice. Cependant, la chaîne de commandement a ajouté que l'exercice va avoir lieu dans des conditions austères et qu'il aura un tempo opérationnel élevé qui ne permettait pas de garantir que tous les besoins de la plaignante

seraient en tout temps satisfaits. Elle a recommandé à la plaignante de faire preuve de débrouillardise afin de trouver des solutions à ses besoins spécifiques.

À son retour d'exercice, insatisfaite du traitement reçu, la plaignante a soumis son grief demandant que les FAC adoptent une politique soutenant l'allaitement et que les frais engendrés pour la location du tire-lait pour la durée de l'exercice lui soient remboursés. Elle a soutenu que malgré ses efforts pour mettre en place des conditions favorables et le soutien de sa chaîne de commandement, l'exercice s'est avéré incompatible avec l'allaitement et dangereux pour sa santé pour des raisons d'hygiène, d'horaire et de manque d'intimité.

L'autorité initiale (AI) a rejeté le grief indiquant que l'allaitement est un choix personnel et que des limitations d'emploi ne devraient pas être émises pour permettre à une mère d'allaiter son enfant. Elle a expliqué qu'il revenait à la chaîne de commandement d'accommoder les besoins d'une mère qui allaite, ce qui semble avoir été fait dans la mesure du possible. En ce qui concerne le remboursement du tire-lait, l'AI a déterminé qu'il n'était pas inclus dans la gamme de soins de santé des FAC et qu'une exception n'était pas justifiée pour accommoder la plaignante.

Le Comité a conclu que la plaignante n'avait pas établi une preuve *prima facie* de discrimination à son endroit basée sur le sexe ou la situation de famille. Bien qu'elle soit dans l'obligation légale d'alimenter son enfant, la plaignante n'a pas démontré que celui-ci avait une condition médicale nécessitant le lait maternel ou qu'aucune autre solution n'était accessible ou disponible pour s'acquitter des soins offerts à son enfant.

Par ailleurs, le Comité a estimé que les efforts de la chaîne de commandement pour accommoder la plaignante durant l'exercice étaient raisonnables, alors que rien ne l'y obligeait.

Concernant le remboursement du tire-lait, le Comité était d'accord avec l'AI que cet instrument ne faisait pas partie de la gamme de soins de santé des FAC qui étaient en cela comparable aux soins de santé offerts aux Canadiens en vertu des régimes provinciaux de soins de santé. En l'absence d'une condition médicale spécifique, le Comité a conclu que la situation de la plaignante ne justifiait pas qu'une exception soit faite et a recommandé que le tire-lait ne lui soit pas remboursé.

Finalement, bien que la plaignante ait exigé que les FAC se dotent d'une politique qui encadre mieux l'allaitement, le Comité a déterminé que la législation canadienne, à laquelle les FAC sont assujetties, prévoit déjà des dispositions adéquates qui répondent à la demande de la plaignante.

Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté.

DÉCISION DU CEMD :

L'autorité de dernière instance a entériné les conclusions et la recommandation du Comité.

L'autorité initiale a indiqué qu'il revenait à la chaîne de commandement d'accommoder les besoins d'une mère qui allaite, ce qui semble avoir été fait dans la mesure du possible.

GARANTIE DE REMBOURSEMENT DES PERTES IMMOBILIÈRES

CAS 2016-007

Au cours des démarches entourant la mise en vente de son condominium avant son départ en affectation, le plaignant a appris que le syndicat des copropriétaires avait tout d'un coup décidé d'imposer une cotisation spéciale de 17 000 \$ pour chaque condominium. Afin de conclure la vente avec un acheteur éventuel, le plaignant a diminué son prix de vente de manière à tenir compte de cette cotisation spéciale. Par la suite, le plaignant a présenté une demande en vue de bénéficier de la garantie de remboursement des pertes immobilières (GRPI) et d'être dédommagé pour les pertes subies. Sa demande a été refusée, car les FAC ont conclu que la baisse du prix de vente découlait du choix personnel du plaignant. Le plaignant a affirmé que la perte financière subie lors de la vente de sa maison ne résultait pas d'un choix personnel, mais plutôt de facteurs imprévisibles indépendants de sa volonté. Selon le plaignant, cette perte correspondait à l'intention sous-jacente à la GRPI.

L'autorité initiale (AI), le directeur général – Rémunération et avantages sociaux, a conclu que la réduction du prix de vente de la maison du plaignant était liée à l'entretien différé annoncé dans le document relatif à la cotisation spéciale imposée par le syndicat des copropriétaires. L'AI a souligné que, selon le Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC), toute réduction du prix de vente effectuée en raison d'un entretien différé ne devait pas entrer dans le calcul de la GRPI.

Le Comité a constaté que le PRIFC ne donnait pas de définition ou d'exemples

de ce qui constituait un entretien différé. Le Comité a examiné le programme de réinstallation intégrée de la Gendarmerie royale du Canada, lequel fournit un exemple de ce qui est un entretien différé, et a conclu que la cotisation spéciale n'avait pas été imposée en raison d'une situation qui pouvait être considérée comme un entretien différé. Le Comité a conclu que la cotisation spéciale en question visait plutôt à faire en sorte qu'il y ait suffisamment de fonds pour certains travaux d'entretien projetés. Le Comité a donc conclu que la réduction du prix de vente de la maison du plaignant ne résultait pas d'un entretien différé.

Le Comité a recommandé que le plaignant reçoive une GRPI qui tienne compte de la perte subie lors de la vente de sa maison.

DÉCISION DU CEMD : En attente

PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE À L'INTENTION DES MILITAIRES

CAS 2016-044

Le plaignant a affirmé que son commandant avait, à deux reprises, refusé sa demande de participation au Programme de réadaptation professionnelle à l'intention des militaires en activité de service (PRPMAS) parce que le plaignant avait entraîné la révision et l'annulation d'un procès sommaire. Le plaignant a soutenu que ces refus étaient une forme de punition extrajudiciaire concernant la prétendue infraction militaire qu'il avait réussi à faire rejeter.

L'autorité initiale (AI), le commandant du Quartier général de la 1^{ère} Division aérienne du Canada, a conclu que, même

s'il était possible que le commandant du plaignant ait eu des préoccupations légitimes, il aurait dû les tempérer en tenant compte de l'intention du PRPMAS.

L'AI a conclu que le plaignant avait été injustement privé de participer au PRPMAS. Malheureusement, puisque le plaignant ne servait plus dans les FAC, il n'était plus possible d'approuver sa demande. À la réception de la décision de l'AI, le plaignant a demandé que les FAC lui versent cinq mois de solde afin d'être dédommagé pour ces refus.

Le Comité a constaté que, selon l'aide-mémoire sur le PRPMAS et le message général des Forces canadiennes 151/07, le PRPMAS visait à ce que, dans la mesure du possible, les militaires libérés des FAC bénéficient du soutien nécessaire afin de réussir leur transition vers une carrière dans le domaine civil. Le Comité a conclu que le commandant avait refusé les demandes du plaignant à cause de sa conduite et que, même si cette décision n'était pas complètement contraire à la politique concernée des FAC, elle ne respectait pas l'intention de la politique, n'était pas raisonnable et était trop restrictive.

Le Comité a réitéré que le but de la procédure de règlement des griefs était de fournir aux militaires un mécanisme, fondé sur des droits, capable d'offrir des mesures de réparation ou des moyens de remettre la personne lésée dans la situation où elle aurait été si l'injustice n'avait pas eu lieu. Le Comité a confirmé auprès du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) le fait que le plaignant avait eu accès à tous les programmes et avantages sociaux du RARM et qu'il avait bénéficié d'une formation professionnelle en accroissant son niveau d'instruction.

Le Comité a donc recommandé le rejet de

la demande du plaignant visant à obtenir cinq mois de solde.

DÉCISION DU CEMD :

L'autorité de dernière instance (ADI) a entériné les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief. À l'instar du Comité, compte tenu des éléments de preuve au dossier, l'ADI a conclu que le refus de laisser le plaignant participer au PRPMAS était déraisonnable et injustifié dans les circonstances.

Toutefois, bien que l'ADI ait regretté que le plaignant n'ait pas pu bénéficier de ce programme, il était satisfait de constater que le plaignant avait pu participer à une formation professionnelle offerte aux militaires libérés pour des raisons de santé, dans le cadre du RARM.

CONGÉ ANNUEL DURANT UN CONGÉ DE FIN DE SERVICE

CAS 2016-089

En février 2015, le plaignant a fait connaître son intention d'obtenir une libération en octobre de la même année. En juin, les FAC ont publié le CANFORGEN 115/15 (Modification au chapitre 16 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC)). Parmi les modifications annoncées, l'une d'entre elles portait sur le fait que les militaires en congé de fin de service ne pouvaient plus accumuler des jours de congé annuel. Cette modification prenait effet le 1^{er} avril 2015. Le CANFORGEN en question prévoyait aussi une période de transition du 1^{er} avril au 31 août 2015 au cours de laquelle les militaires, qui avaient déjà commencé leur congé de fin de service durant cette période, avaient le droit de recevoir des jours de congé spécial au lieu d'accumuler des jours de congé annuel. Ce même

CANFORGEN expliquait aussi clairement que pour les militaires qui commençaient leur congé de fin de service après le 31 août 2015, les modalités de leur congé de fin de service seraient régies par les ORFC modifiés ce qui signifiait que ces militaires n'avaient pas le droit de bénéficier de congé spécial à la place de jours de congé annuel. Le plaignant a soutenu que son projet de retraite et sa décision de partir à la retraite étaient fondés sur la réglementation en vigueur au moment où il a fait part de son intention de demander une libération, et qu'il n'avait pas pu bénéficier de 10 jours de congé spécial à cause des modifications apportées à la réglementation applicable. Il a demandé 10 jours de congé spécial, tel qu'il était prévu durant la période de transition annoncée dans le CANFORGEN 115/15.

L'autorité initiale (AI), le directeur général – Rémunération et avantages sociaux, a rejeté le grief. L'AI a constaté que le chapitre 16 (Congé) des ORFC faisait partie des règlements pris par le ministre de la Défense nationale conformément au paragraphe 12(2) de la *Loi sur la défense nationale*. Pour cette raison, l'AI a indiqué que le ministre de la Défense nationale était le seul à pouvoir prendre de tels règlements ou les modifier, et que les officiers des FAC ne pouvaient pas accorder des jours de congé en suivant d'autres règles. Étant donné que le plaignant avait commencé son congé de fin de service en octobre 2015, l'AI a indiqué qu'elle n'avait pas le pouvoir de lui accorder des jours de congé spécial après la période de transition prévue dans le CANFORGEN 115/15 et que le plaignant était donc assujéti aux dispositions modifiées des ORFC à cet égard.

Le Comité a constaté que le plaignant avait commencé son congé de fin de service à la date qu'il avait choisie (soit en octobre 2015) et que ce congé se déroulait après l'entrée en vigueur des modifications apportées aux ORFC en avril 2015 et après la fin de la période de transition en août 2015. Le Comité a donc conclu que durant son congé de fin de service, le plaignant ne pouvait ni accumuler des jours de congé annuel, ni bénéficier de jours de congé spécial.

Au cours des années, le Comité s'est souvent montré critique au sujet de la diminution ou du retrait d'avantages sociaux sans mesure de protection ou de transition. Le Comité s'est dit satisfait de constater que cette fois-ci les FAC avaient mis en place une mesure de transition.

Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Cependant, le Comité a relevé que les fonctionnaires fédéraux et les membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) (deux groupes comparables aux militaires des FAC) avaient le droit d'accumuler des jours de congé annuel pendant un congé annuel, un congé spécial ou tout autre congé payé, et ce, même si le congé en question avait lieu juste avant le départ à la retraite. En d'autres mots, contrairement aux militaires, rien n'empêchait ces personnes d'accumuler des jours de congé annuel pendant qu'elles prenaient un congé payé à la fin de leur carrière. Les modifications apportées aux ORFC ont désavantagé les militaires par rapport à leurs homologues de l'administration fédérale et de la GRC. Le Comité a indiqué ne pas saisir pourquoi de telles modifications étaient nécessaires et a laissé au CEMD le soin de décider s'il souhaite réviser ces modifications.

DÉCISION DU CEMD :

L'autorité de dernière instance a entériné les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief.

FRAIS DE TUTORAT

CAS 2016-098

La plaignante a affirmé que les FAC n'avaient pas soutenu adéquatement sa famille lorsque le directeur-Gestion du soutien aux blessés (D Gest SB) avait rejeté sa demande de remboursement des frais de tutorat pour ses enfants. Les dépenses de tutorat avaient été considérées nécessaires car la famille avait été très affectée suite à une blessure grave subie par le père des enfants, également membre des FAC. La plaignante a aussi fait valoir que la politique applicable devrait être modifiée de manière à prévoir l'offre d'un service de tutorat, aux frais de l'État, pour les enfants de militaires blessés lors de leur service militaire.

L'autorité initiale (AI) a conclu qu'une partie du grief avait été réglée puisque la plaignante avait obtenu du financement d'un organisme de charité pour les tutorats de ses enfants à charge. En ce qui a trait à l'argument de la plaignante à savoir que la politique applicable des FAC devrait être modifiée afin de prévoir un financement public pour les services de tutorat, l'AI a recommandé que le dossier soit renvoyé au directeur – Rémunération et avantages sociaux afin que soit examinée cette possibilité avec le Conseil du Trésor.

Le Comité a conclu que la situation de la plaignante pourrait être interprétée dans le contexte du paragraphe 211.05 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) qui prévoyait le remboursement de sommes versées pour la garde d'enfants et d'autres frais

« raisonnables et nécessaires » pour des services d'aidant destinés à des enfants à charge. Plus particulièrement, le Comité a conclu que le fait d'aider pour les devoirs et de fournir un soutien d'ordre éducatif aux enfants de la plaignante correspondait à la catégorie « activités quotidiennes » prévue à l'alinéa 211.05(3)(b) des DRAS.

Estimant qu'il n'était pas nécessaire de modifier les politiques en place, le Comité a recommandé que le CEMD fournisse tout simplement davantage de renseignements quant aux situations qui étaient visées par l'alinéa 211.05(3) des DRAS.

DÉCISION DU CEMD : En attente

RETRAITE VOLONTAIRE AVANT UNE AFFECTATION

CAS 2016-120

Le plaignant a demandé l'annulation d'une affectation étant donné qu'il avait décidé de prendre une retraite volontaire des FAC après trente ans de service. Estimant qu'il s'agissait d'une tentative de se soustraire à une affectation, le directeur des carrières militaires (DCM) a ordonné la libération du plaignant, avec début du congé de libération prenant effet à la date prévue de l'affectation, soit deux mois plus tôt que la date de libération demandée par le plaignant. Le plaignant a contesté la décision du DCM.

Le directeur général – Carrières militaires, agissant à titre d'autorité initiale, a rejeté le grief, jugeant également que la demande de libération constituait une tentative de se soustraire à une affectation et que la décision du DCM était conforme aux politiques applicables.

Le Comité a conclu que les circonstances ne satisfaisaient pas à la définition

d'une tentative de se soustraire à une affectation au sens de l'Ordonnance Administrative des Forces canadiennes 15-2 (Libération, Force régulière). Le Comité a noté que le plaignant avait mis sa maison en vente en vue de sa libération plus de six mois avant de recevoir sa directive d'affectation. Il avait également informé sa chaîne de commandement dès que la question d'une possible affectation avait été soulevée et avait soumis sa demande de libération avant de recevoir une directive d'affectation. Selon le Comité, le plaignant avait agi avec diligence en soumettant une demande d'annulation d'affectation, sachant qu'il avait le droit d'avoir une libération avec 30 jours d'avis et qu'il aurait pu se prévaloir des avantages sociaux reliés à une mutation à son nouveau poste, et se prévaloir juste après de tels avantages pour une relocalisation à son domicile projeté à la libération.

Le Comité a conclu que la décision du DCM a porté préjudice au plaignant en causant sa libération plus de deux mois avant la date demandée par ce dernier. Compte tenu des circonstances, le Comité a recommandé que le CEMD détermine le moyen le plus approprié pour réparer les torts causés au plaignant. Le Comité a recommandé que le CEMD reconnaisse à tout le moins que le plaignant a été injustement traité et qu'il aurait dû être libéré à la date demandée et non à la date imposée.

DÉCISION DU CEMD : En attente

CONDITIONS DE SERVICE POUR UN SERVICE DE RÉSERVE DE CLASSE B

CAS 2016-109

Le plaignant a affirmé qu'il était injuste que le directeur-Gestion du soutien de la Réserve (D Gest SR) rejette sa demande de retour à son grade effectif après qu'il ait temporairement renoncé à ce grade durant la période où il a accompli du service de réserve de classe B. Étant donné que le plaignant avait subi une blessure durant cette période, le D Gest SR a conclu que le plaignant ne respectait plus les exigences liées à l'universalité du service et n'avait plus le droit de retourner à son grade effectif. À titre de mesure de réparation, le plaignant a demandé le retour à son grade effectif ou l'obtention de raisons valables pour expliquer pourquoi cela n'était pas possible.

L'autorité initiale (AI) n'était pas en mesure de rendre une décision durant la période prescrite au paragraphe 7.15(2) des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC). Néanmoins, un sommaire du dossier de grief a été préparé par un analyste au niveau de l'AI. L'analyste a conclu que, une fois que le plaignant avait renoncé à son grade, ce dernier ne pouvait pas obtenir un retour à son grade de manière automatique, et devait satisfaire à toutes les exigences normales applicables à la promotion en question. Puisque le plaignant ne satisfaisait pas aux exigences liées à l'universalité du service en raison de ses problèmes de santé, l'analyste a recommandé le rejet du grief.

Le Comité a conclu que, lors du processus d'embauche entourant le

poste en service de réserve de classe B en question, il n'y avait pas de candidat qui avait les compétences nécessaires et le grade exigé. Par conséquent, selon le paragraphe 4.8 de l'Instruction Personnel militaire des Forces canadiennes 20/04, la candidature du plaignant (dont le grade effectif était d'un niveau supérieur à celui exigé pour le poste en question) pouvait être prise en considération. De plus, le Comité a conclu que les FAC n'auraient pas dû demander au plaignant de renoncer à son grade effectif afin de pourvoir le poste en service de réserve de classe B puisque rien ne démontrait que l'unité n'était pas en mesure d'embaucher le plaignant en le laissant conserver son grade effectif.

Le Comité a recommandé que les conditions de service du plaignant pour sa période de service de réserve de classe B soient modifiées afin d'indiquer qu'il avait été embauché à son grade effectif. Une telle mesure ferait en sorte que la question de la promotion deviendrait sans objet. Au cas où le CEMD ne serait pas du même avis que le Comité, ce dernier a entrepris d'examiner la situation du plaignant du point de vue de la question de la promotion.

Le Comité n'a rien trouvé dans la politique applicable qui indiquait que le retour au grade effectif du plaignant (après y avoir renoncé pour répondre à un besoin militaire temporaire) devait se faire par l'entremise des mécanismes de promotion. En l'absence de circonstances exceptionnelles, par exemple un cas d'inefficacité ou de déclaration de culpabilité dans un procès civil, le Comité a conclu que le plaignant aurait dû retourner à grade effectif de manière automatique.

Par conséquent, le Comité a recommandé, à titre subsidiaire, que le plaignant soit promu de nouveau à son grade effectif à partir de la fin de sa période de service de réserve de classe B. Dans l'éventualité où le CEMD décide de ne pas souscrire à ce point de vue et estime que le plaignant doit passer par les mécanismes de promotion afin de retourner à son grade effectif, le Comité a indiqué qu'il serait approprié dans ce cas que le CEMD écarte l'exigence de l'aptitude médicale.

Le Comité a donc recommandé que le CEMD utilise son pouvoir discrétionnaire prévu au paragraphe 11.02(2) des ORFC pour écarter l'exigence de l'aptitude médicale et accorder au plaignant un retour à son grade effectif à la fin de sa période de service de réserve de classe B.

DÉCISION DU CEMD : En attente

INDEMNITÉ DE RÉINSTALLATION POUR UN DÉMÉNAGEMENT LOCAL

CAS 2016-173

Le plaignant a soutenu qu'il avait été injustement désavantagé par un changement de politique annoncé dans le message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) 160/14. Selon ce CANFORGEN, à partir du 16 septembre 2014, les FAC ne verseraient plus d'indemnité de réinstallation aux militaires qui effectueraient un déménagement local à un domicile projeté (DP) (distance entre les deux résidences de 40 kilomètres ou moins). Le plaignant a fait valoir qu'il était injuste qu'aucun avertissement n'ait été donné au sujet de ce changement de politique, car cela a causé un préjudice

financier à sa famille et à lui-même. À titre de mesure de réparation, il a demandé que tous les militaires, qui ont déménagé avant la publication du CANFORGEN 160/14, puissent bénéficier de droits acquis et profiter d'un dernier déménagement local, aux frais de l'État, au moment de leur retraite.

Le Comité a conclu que le plaignant avait obtenu sa libération des FAC presque un an après l'entrée en vigueur du changement de politique en question et que, par conséquent, la politique avait été bien appliquée à sa situation. De plus, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas encore choisi un DP ou entrepris un déménagement au DP lors de l'entrée en vigueur du changement de politique et qu'il n'était donc pas possible de soutenir que les conditions requises pour réclamer des droits acquis quant à l'indemnité en question s'étaient suffisamment concrétisées.

Le Comité a constaté que cette nouvelle politique était semblable à celle en place dans d'autres organismes dont les membres effectuaient des déménagements aux frais de l'État, mais qu'il était dommage que l'élimination de l'indemnité de réinstallation pour les cas en question ait été mise en œuvre sans mesure de transition qui aurait diminué les effets négatifs sur les militaires qui ne s'attendaient pas à cette situation.

Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas le droit de recevoir une indemnité de réinstallation pour son déménagement local à son DP et a recommandé le rejet du grief.

DÉCISION DU CEMD : En attente



ANNEXES

MODÈLE LOGIQUE

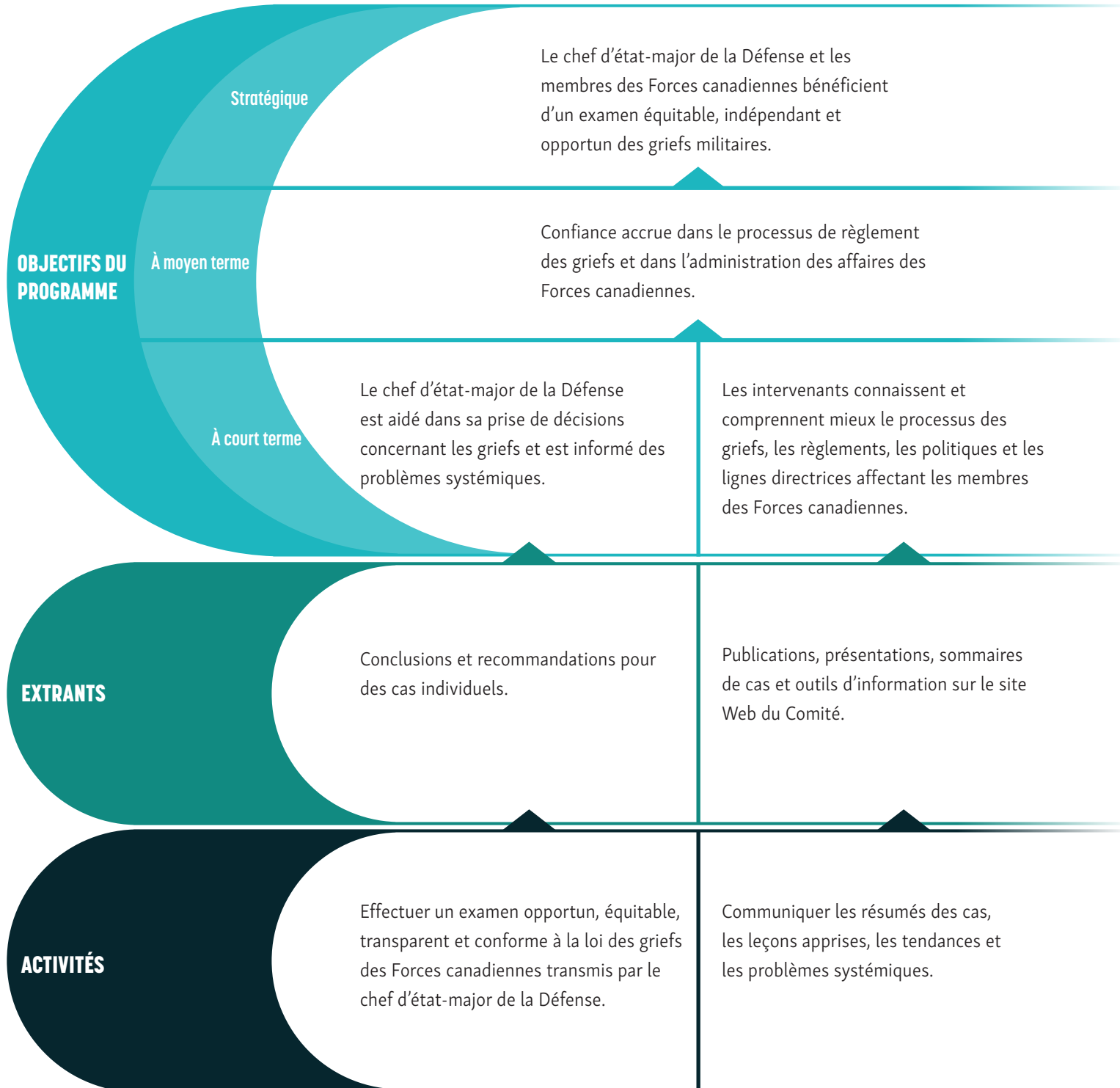


TABLEAU FINANCIER

DÉPENSES PRÉVUES 2016-2017 (EN DOLLARS)

SALAIRES ET AUTRES FRAIS ASSOCIÉS AU PERSONNEL	3 968 107
COTISATION AU RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉES	622 992
SOUS-TOTAL	4 591 099
AUTRES DÉPENSES OPÉRATIONNELLES	1 782 870
TOTAL DES DÉPENSES PRÉVUES	6 373 969

En date du 30 novembre 2016.

Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ



PRÉSIDENT ET PREMIER DIRIGEANT BRUNO HAMEL

M. Hamel a été nommé président du Comité le 2 mars 2009. En décembre 2012, il a été nommé pour un deuxième mandat de quatre ans. Officier retraité des FAC, M. Hamel possède une longue et vaste expérience du processus de règlement des griefs militaires, ayant été pendant de nombreuses années analyste principal des griefs puis directeur - Griefs spéciaux (Renseignements et enquête) au bureau du directeur général - Autorité des griefs des Forces canadiennes. Il a aussi occupé le poste de directeur général des opérations au bureau de l'ombudsman pour le ministère de la Défense nationale et les FAC.

Début janvier 2017, M. Hamel a pris sa retraite de son poste de président et de premier dirigeant du Comité.



MEMBRE À TEMPS PARTIEL ALLAN FENSKE

Le colonel à la retraite Allan Fenske a été nommé membre à temps partiel du Comité externe d'examen des griefs militaires. Son mandat de trois ans a débuté le 13 juin 2014. Colonel à la retraite, M. Fenske possède une grande expertise dans le domaine du droit militaire et des questions de sécurité, et il est familier des conditions de travail dans le cadre du service militaire. Il a travaillé durant 25 ans au bureau du juge-avocat général où il a occupé divers postes de responsabilités. Il a également occupé durant trois ans le poste de directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes.

« Nos employés ont toujours dépassé les attentes dans le travail qu'ils font au Comité, de même que dans le rôle plus étendu qu'ils jouent en tant que fonctionnaires. Plus important encore, jamais ils ne se reposent sur leurs lauriers et ils sont toujours en quête de moyens de s'acquitter encore mieux du mandat du Comité avec intégrité et professionnalisme. »

Bruno Hamel, le président et premier dirigeant

LE PERSONNEL DU COMITÉ EN SEPTEMBRE 2016



CONTACTEZ-NOUS

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DES GRIEFS MILITAIRES

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

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

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

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

CONSULTEZ LE COMITÉ EN LIGNE

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