



Comité des griefs des
Forces canadiennes

Canadian Forces
Grievance Board

RAPPORT ANNUEL

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

© Comité des griefs des Forces canadiennes 2005

N° de catalogue DG1-2004F-PDF

ISBN 0-662-39906-4

Le 31 mars 2005

L'honorable William Graham
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 des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2004 qui doit être déposé devant le Parlement.

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

La présidente,

A handwritten signature in cursive script, reading "Diane Laurin".

Diane Laurin

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente

PARTIE I

Qui nous sommes.	1
Historique.	1
Un rôle unique.	3
Processus d'examen des griefs du Comité.	3
Griefs qui sont soumis au Comité.	5
Différencier notre rôle.	5
Favoriser la communication.	7
La protection de la vie privée nous tient à coeur.	8
Faits saillants de l'année 2004.	8
Consolider le savoir et gagner du terrain.	8
Mettre en valeur nos ressources.	9
Alléger notre charge de travail.	9
Postes vacants au Comité.	10
Aperçu des décisions rendues par le CEMD.	10
Équilibrer équité et célérité.	11
Gestion fondée sur les résultats.	12
Un outil de gestion efficace.	12
Au-delà du système.	13
Conclusion.	13

PARTIE II

Questions notables en matière de griefs.	15
Grade et paie intérimaires.	15
Indemnité de vie chère pour les réservistes.	16

Indemnité de service spécialisé à bord d'un sous-marin.	17
Le principe de l'universalité de service.	18
Recouvrement de trop-payé – Remboursement d'une dette.	19
Cas-types	21
Libération – Possession de drogue – Motif de libération approprié.	21
Bien-fondé de la libération – Suffisance de l'examen administratif – Mesures de redressement envisageables.	21
Transfert de la Réserve à la Force régulière – Sens du terme « s'enrôler » – Droit à une indemnité de déménagement au moment de la libération.	22
Union homosexuelle – Refus de rembourser des frais juridiques – Discrimination.	23
Remboursement des frais de garde d'enfant – Programme d'aide pour obligation familiale.	24
Aide au transport pour raisons personnelles ou de famille (ATRPF).	24
Droit de déposer un grief – Paragraphe 29(1) de la Loi sur la défense nationale (LDN) – Qualité pour déposer un grief.	26
Indemnité de vie chère – Lieu de résidence – Zone géographique.	26
Discrimination fondée sur l'état matrimonial et la situation de famille – Affectation pour motifs personnels.	27
Politiques relatives au Code vestimentaire – Cheveux courts – Exemptions – Discrimination. ...	28
Financement d'une fécondation in vitro (FIV) – « Qualité de vie ».	29
Remboursement des frais de déménagement d'une personne à charge – Projet pilote de relocalisation intégrée – Mode de transport distinct.	29
Programme de relocalisation intégrée (projet pilote) – Responsabilité des FC du fait des actes ou omissions d'entrepreneurs – Mesures de redressement envisageables.	30
Droit à une indemnité de mutation (IM) – Déclaration inexacte faite avec négligence.	31
Droit à une indemnité de déménagement – Transfert de la Force de réserve à la Force régulière.	31
Dossier devant la Cour fédérale du Canada.	33
Annexes	34
Tableau financier.	35
Biographies.	37
Pour nous joindre.	41

MESSA GE

MESSA GE DE LA PRÉSIDENTE

Chaque année peut constituer, pour une organisation, une forme quelconque de jalon. L'année dernière a été vouée à la stratégie opérationnelle, dont la mise en oeuvre a fermement placé le Comité dans la voie du régime de croisière. Et je suis extrêmement heureuse d'annoncer que 2004 a été, jusqu'à maintenant, l'année la plus productive du Comité des griefs des Forces canadiennes! Ce jalon a donc rendu ma première année officielle en tant que présidente vraiment excitante et enrichissante.

Si nous avons pris cette direction, c'est en grande partie en raison de certaines initiatives clés qui étaient en cours tout au long de l'année, notamment l'investissement continu dans nos employés, la restructuration de notre procédure interne de grief et l'exploitation d'un ensemble de connaissances et de jurisprudence.

L'expertise essentielle à l'examen, à l'analyse et à la compréhension des griefs a été développée en grande partie à l'interne. Au cours de l'année écoulée, nous avons continué de travailler à élargir les connaissances et le savoir-faire des membres du Comité et du personnel. Par exemple, les employés ont suivi de la formation pour en apprendre davantage sur le droit administratif dans un contexte militaire et sur la rédaction efficace. Activités d'apprentissage, formation spécialisée, ateliers ainsi que promotion du travail d'équipe et des échanges ont aussi été des éléments clés du succès de cette année.

Une jurisprudence accumulée au fil des ans nous a également permis de tirer parti de notre connaissance organisationnelle en nous aidant à améliorer l'uniformité de nos recommandations et à accélérer le processus d'examen. Avec le temps, elle contribuera sans doute à une formulation plus rapide des recommandations.



Notre objectif ultime, bien entendu, consiste à formuler des conclusions et des recommandations impartiales et avec célérité. Cependant, la procédure de règlement des griefs peut servir à « donner l'alerte » au sujet de problèmes répétitifs qui sont perçus comme des facteurs de mécontentement par les membres des Forces canadiennes. Ainsi, une politique déficiente ou mal comprise (ce qui aura inévitablement un effet sur le moral) peut être cernée et rectifiée. Le Comité estime tout particulièrement qu'il lui revient de faire la lumière sur les préoccupations généralisées et de recommander des mesures correctives le cas échéant. L'examen de la cause profonde des griefs récurrents nous permet de formuler des recommandations et d'amorcer des changements positifs au niveau de l'organisation des Forces canadiennes.

Diane Laurin

Présidente

L'identification des iniquités a généralement entraîné une réaction positive et, dans certains cas proactive, du Chef d'état-major de la Défense, confirmant ainsi de manière tangible l'important rôle du Comité dans la justice administrative militaire. Nous continuerons de recueillir les commentaires des Forces canadiennes sur les initiatives entreprises à la suite de recommandations du Comité. Il s'agit là d'une mesure précieuse de notre travail et d'une preuve de la différence que nous faisons.

Tel que mentionné plus tôt, cette année a été l'année la plus productive jusqu'à présent. Cependant, nous n'avons pas encore atteint les buts du plan opérationnel de 2003 en raison d'un manque de membres au Comité. Notre objectif premier est d'atteindre un état opérationnel stable, et bien que la célérité soit également un objectif, il ne peut avoir lieu au détriment de l'équité.

Henry Ford disait « Se mettre ensemble, c'est un début, rester ensemble, c'est du progrès et travailler ensemble, c'est le succès. » Durant les années que j'ai passées au sein du Comité, j'ai vu les membres de l'organisation se mettre à la tâche ensemble et évoluer. J'ai été témoin des liens formidables qui unissent l'équipe talentueuse et dévouée du Comité dans son travail, car elle croit fermement en ce qu'elle fait. Aujourd'hui, je peux présenter en toute confiance des résultats remarquables qui prouvent que nous nous acquittons bien de notre rôle d'examineur impartial, juste et indépendant pour certains types de griefs. Je suis d'avis que la qualité de nos conclusions et recommandations est excellente, et je suis très heureuse de la réponse positive que nous avons reçue à cet égard.

Tout au long de son travail, le Comité a établi de très bons rapports avec les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale. Nous avons l'intention de continuer à susciter un dialogue ouvert et productif avec les intervenants clés de la procédure de règlement des griefs et nous avons bénéficié d'une excellente collaboration du bureau du Chef et du Vice-chef d'état-major de la Défense.

Même s'il y a, à l'occasion, des désaccords sur certaines questions, il est toujours entendu que notre but ultime est d'offrir un processus juste et impartial qui sert la justice et qui contribue à l'amélioration des conditions de travail et du moral dans les Forces canadiennes.

A handwritten signature in cursive script, reading "Diane Lavin".

PARTE



MISSION

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

VISION

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

Cette vision sera réalisée lorsque :

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

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

2 PARTIE

QUI NOUS SOMMES

HISTORIQUE

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est un tribunal administratif doté de pouvoirs quasi judiciaires. Il a pour mandat d'examiner les griefs que lui soumet le Chef d'état-major de la Défense (CEMD), conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et au chapitre 7 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), et de rendre des conclusions et recommandations au CEMD et au plaignant.

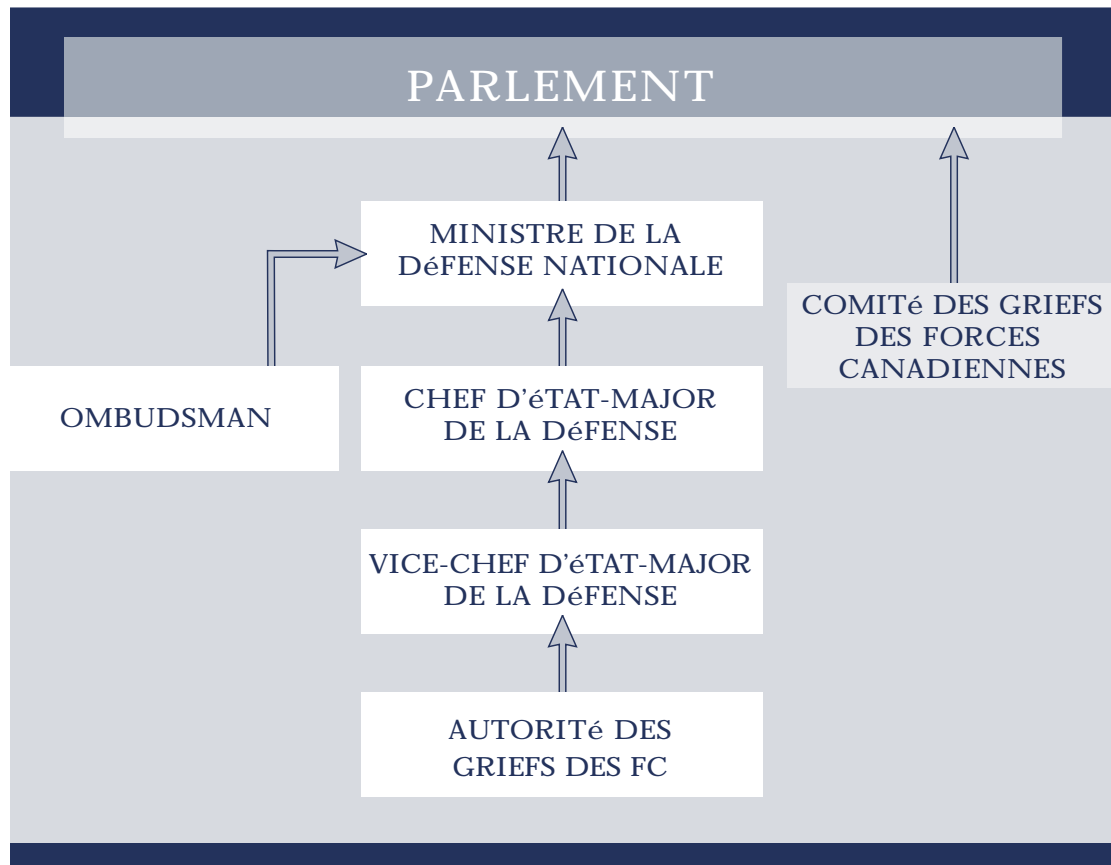
Au début des années 1990, un certain nombre d'études ont été menées et des groupes de travail, internes aux Forces canadiennes, ont été mis sur pied pour aider à identifier et à proposer des solutions aux iniquités existantes dans les méthodes de résolution des plaintes dans le milieu militaire. Une série de recommandations a suivi, incluant celles proposées dans le rapport Doshen¹, visant à moderniser le système dans son ensemble. En 1996, le Conseil des Forces armées a ordonné le développement d'un système de griefs rationalisé et en 1997, le ministre de la Défense nationale a soumis son « Rapport au Premier ministre sur le leadership et l'administration des Forces canadiennes² ». En particulier, on retrouvait dans ce rapport deux recommandations concernant le système de griefs : le retrait de la responsabilité d'arbitre final au ministre et la création d'un comité de révision indépendant.

Pour donner suite à ces rapports et enquêtes, dont le Rapport du Groupe consultatif spécial et la Commission d'enquête sur la Somalie, le Comité des griefs des Forces canadiennes a été créé le 1^{er} mars 2000, en vertu des modifications de 1998 apportées à la *Loi sur la défense nationale*. Ces amendements visaient à simplifier et à accélérer le processus d'examen des griefs. Le Comité a reçu son pouvoir de réglementation et a commencé officiellement ses activités le 15 juin 2000.

¹ BGen (ret) L.T. Doshen, *A Report on the Study of Mechanisms of Voice/Complaint Resolution in the Canadian Armed Forces*, Novembre 1995.

² L'Honorable Douglas M. Young, 25 mars 1997

CGFC PAR RAPPORT AU PARLEMENT



COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

UN RÔLE UNIQUE

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

En tant que tribunal administratif, le Comité ne dépend pas du ministère de la Défense nationale (MDN), qui a l'entière responsabilité du secteur des politiques au sein duquel il agit. Les membres du Comité, nommés par le gouverneur en conseil, décident individuellement ou en groupe de la façon dont ils doivent régler chaque cas. Les membres du Comité sont responsables d'examiner les griefs et de rendre des conclusions et recommandations au Chef d'état-major de la Défense.

Le Comité a des pouvoirs quasi judiciaires : il peut assigner des témoins civils ou militaires et leur imposer de produire un témoignage oral ou écrit³. Les audiences du Comité se tiennent normalement à huis clos, à moins que le président ou la présidente ne décide, dans l'intérêt des participants et celui du public, de tenir des audiences publiques⁴.

En vertu de la *Loi sur la défense nationale*, le gouverneur en conseil nomme les membres du Comité qui est composé d'un président à temps plein, d'au moins un vice-président à temps plein, d'un vice-président à temps partiel et d'autres membres (à temps plein ou à temps partiel) nécessaires à l'exercice des fonctions du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, sous réserve de révocation motivée que prononce le gouverneur en conseil.

PROCESSUS D'EXAMEN DES GRIEFS DU COMITÉ

Le présent paragraphe explique le processus des griefs à deux paliers des FC. Les membres des FC ne peuvent pas soumettre un grief directement au Comité. Ils doivent d'abord présenter leur grief à leur commandant. L'autorité de première instance constitue le premier palier de règlement. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut, par le biais de son commandant, soumettre son grief au CEMD aux fins d'examen.

Tout grief renvoyé au Comité est examiné pour s'assurer qu'il a été correctement référé, conformément aux dispositions de l'article 7.12 des ORFC et au paragraphe 29.12(1) de la LDN, et que la décision de l'autorité de première instance est incluse. Le Comité s'assure aussi que le dossier comprend l'information et la documentation de base et procède aussi à la divulgation du dossier auprès du plaignant. Le Comité invite aussi le plaignant à soumettre d'autres commentaires sur le cas. Après avoir étudié le dossier de grief à fond, le(s) membre(s) du Comité assigné(s) au grief présente(nt) des conclusions et recommandations au CEMD, qui est l'autorité de dernière instance. Bien qu'il ne soit pas lié par les conclusions et recommandations du Comité, le CEMD est légalement obligé de fournir une explication par écrit s'il ne suit pas une conclusion ou une recommandation du Comité.

³ *Loi sur la défense nationale*, article 29.21

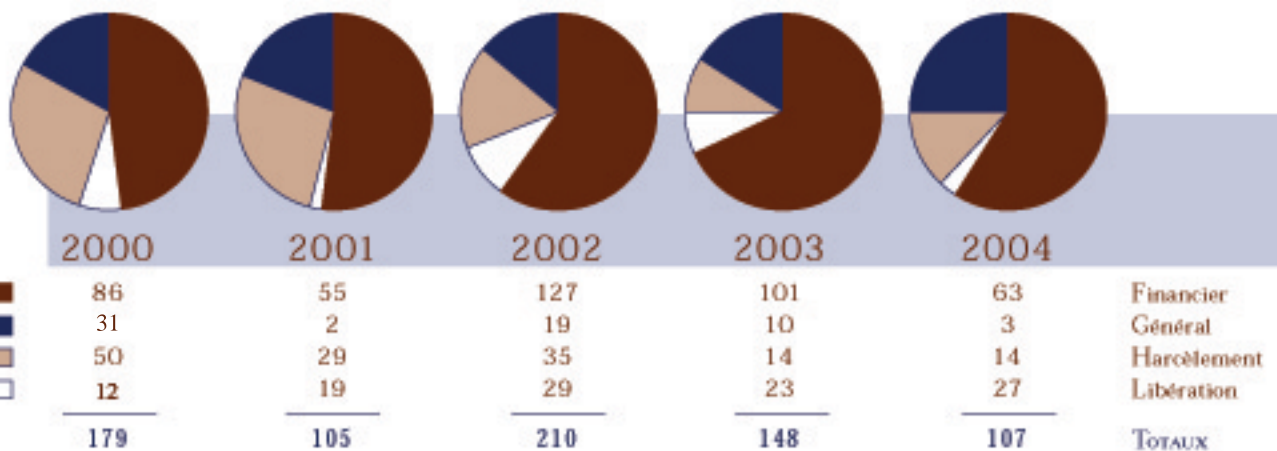
⁴ *Ibid*, paragraphe 29.26 (2).

Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision rendue par le CEMD, il ou elle peut faire une demande de révision judiciaire devant la Cour fédérale. Selon le type de grief, le plaignant pourrait également poursuivre d'autres avenues de requête en justice telles que devant : la Commission canadienne des droits de la personne, le Commissariat à la protection de la vie privée, le Commissariat à l'information du Canada et le Commissariat aux langues officielles.

GRIEFS QUI SONT SOUMIS AU COMITÉ

Le **tableau 1** présente un aperçu des catégories générales de griefs reçus par le Comité au cours des cinq dernières années. Les dossiers de nature financière continuent de dominer la charge de travail avec une moyenne de 57 p 100, tandis que le nombre de cas de harcèlement référés au Comité a diminué depuis 2000, de 28 p. 100 à 13 p. 100.

TABLEAU I
Distribution de l'inventaire par année reçu au Comité



DIFFÉRENCIER NOTRE RÔLE

En 2004, le Comité a poursuivi ses efforts en vue de relever le défi majeur auquel il est confronté depuis 2000 : celui d'assurer que les membres des FC comprennent le rôle et les responsabilités du Comité au sein du système de griefs militaire et par rapport à d'autres processus et organismes administratifs comme l'autorité de règlement des griefs des Forces canadiennes (AGFC) et le Bureau de l'Ombudsman.

Une différence significative entre le Comité et le Bureau de l'Ombudsman est qu'un membre des FC doit d'abord soumettre un grief (dans un domaine assujéti à la procédure de règlement des griefs) avant de présenter une plainte à l'Ombudsman. Un membre doit donc avoir épuisé le processus de griefs à sa disposition avant de s'adresser à l'Ombudsman.

CHAPITRE 7.12 (ORFC) – RENVOI DEVANT LE COMITÉ DES GRIEFS

- (1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :
 - a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;
 - b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
 - c) la solde, les indemnités et autres prestations financières;
 - d) le droit aux soins médicaux et dentaires.
- (2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

(G) (C.P. 2000-863 du 8 juin 2000 en vigueur le 15 juin 2000)

SECTION 29.12(1) *LOI SUR LA DÉFENSE NATIONALE*

Le Chef d'état-major de la Défense peut également renvoyer tout autre grief devant le Comité.

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

Un grief est soumis conformément à la *Loi sur la défense nationale* et aux règlements connexes, tandis qu'une plainte à l'Ombudsman est assujettie à une directive ministérielle et à des Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD). De plus, l'autorité du Comité provient de la LDN tandis que l'autorité de l'Ombudsman se trouve entièrement dans des directives ministérielles.

Bien que le Comité doive donner suite à tous les griefs qui lui sont soumis, le Bureau de l'Ombudsman peut refuser de donner suite à une plainte. Toutefois, l'Ombudsman peut intervenir dans des dossiers de grief s'il le juge approprié, comme par exemple si « l'accès à un mécanisme de traitement des plaintes causera un préjudice indu à un plaignant; la plainte soulève des problèmes d'ordre systémique; ou si le plaignant et l'autorité compétente s'entendent pour transmettre la plainte au Bureau de l'Ombudsman. »⁵

Seuls les griefs soumis par des membres actifs des FC sont du ressort du Comité, tandis que l'Ombudsman peut donner suite aux plaintes formulées par un certain nombre de parties, notamment les anciens membres des FC, les employés du ministère de la Défense nationale, anciens ou en fonction, et les membres de leur famille immédiate.

Et finalement, le Comité transmet ses conclusions et recommandations au CEMD, tandis que l'Ombudsman soumet ses rapports concernant les plaintes aux autorités compétentes du MDN et des FC.

FAVORISER LA COMMUNICATION

En 2004, le Comité a décidé de concentrer ses efforts sur la mise en œuvre de sa stratégie de communications externes visant à mieux informer les intervenants du Comité sur son rôle dans le processus d'examen des griefs. À cette fin, une série d'exposés et de visites ont eu lieu tout au long de l'année.

La présidente a ainsi rencontré plusieurs intervenants clés du MDN et des FC, y compris le nouveau ministre de la Défense nationale (nommé en juin 2004), le CEMD et le nouveau Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD) (nommé en septembre 2004).

L'automne dernier, la présidente a également donné des exposés à la Section nationale du droit militaire de l'Association du Barreau canadien et au Conseil des Forces armées, et elle a participé à une visite d'étude organisée dans le cadre du cours de sécurité nationale du Collège des Forces canadiennes. Les participants ont ainsi eu la chance de visiter les installations du Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD), de l'Organisation des Nations-Unies (ONU) et du Pentagone, et ils ont participé à des exposés sur les stratégies militaires et sur des questions liées aux perspectives en matière de diplomatie et de défense internationale. Cette visite a également permis à la présidente de rencontrer des officiers supérieurs et d'échanger sur des questions reliées à la culture et aux opérations militaires.

Parmi les autres activités notables du Comité en 2004, citons un exposé de la Directrice – Analyse des griefs et opérations au personnel du Bureau de l'Ombudsman chargé des enquêtes. Afin de parfaire leur formation et d'approfondir leur compréhension de la culture militaire, le secteur des Opérations a participé à une session d'une journée à l'école de leadership et de recrues des Forces canadiennes à Saint-Jean (Québec). Ce fut une occasion pour apprendre les uns des autres et pour partager des points de vue sur des questions d'intérêt mutuel.

⁵ Directives ministérielles pour le Bureau de l'Ombudsman, article 13(2)

Le Comité poursuivra ses efforts visant à favoriser la communication avec ses intervenants. Le Comité est de plus en plus reconnu au sein des FC, mais il doit continuer d'améliorer son image grâce à une meilleure communication. Il vise à démontrer qu'il apporte une contribution aux plaignants et aux autres membres des FC et permet de clarifier son rôle par rapport à celui d'autres organismes de recours.

LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE NOUS TIENT à CœUR

Au cours de l'été 2004, le Bureau du commissaire à la protection de la vie privée a examiné les méthodes d'acheminement des données personnelles du Comité. L'examen avait pour but de comprendre comment le Comité gère les données personnelles, d'évaluer sa conformité par rapport aux dispositions des chapitres 4 à 8 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, et de fournir une orientation et des conseils en matière de protection de la vie privée, ce qui est particulièrement important pour les petites institutions, et surtout pour des organismes comme les tribunaux administratifs.

Les pratiques relatives à la collecte et à l'utilisation des renseignements personnels ont fait l'objet d'un examen, tout comme les listes publiques du Comité publiées dans *Info Source*, la passation des contrats, la sensibilisation des employés à leurs droits et obligations en vertu de la *Loi* et aux questions de sécurité relatives au traitement et à la transmission électronique de données.

Le rapport final publié en juillet a confirmé le haut niveau de conformité des pratiques du Comité avec la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et ses principes équitables quant à la communication des renseignements. Il n'a pas trouvé de cas où les renseignements personnels des membres des FC avaient été utilisés par le Comité à des fins autres que celles pour lesquelles ils avaient été recueillis.

Pour le Comité, cela se traduit par une plus grande confiance des membres des FC dans les méthodes utilisées par le Comité quant à la collecte et à l'utilisation des renseignements personnels, élément critique dans l'examen des griefs.

FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2004

CONSOLIDER LE SAVOIR ET GAGNER DU TERRAIN

Depuis quatre ans et demi, le Comité des griefs des Forces canadiennes a accru ses compétences et renforcé son savoir. Il est maintenant plus à même d'évaluer le déroulement du travail et de s'acquitter de ses fonctions plus efficacement. Tous les ans, le Comité a ainsi augmenté sa production et son taux de fermeture de dossiers. En 2004, il a traité plus de dossiers qu'il n'en a reçus durant cette période, ce qui constitue un record de productivité. Cette augmentation du nombre de dossiers complétés est attribuable à un certain nombre de modifications apportées au processus pour en augmenter l'efficacité. Le talent et le dévouement du personnel et des membres du Comité ont aussi été des facteurs importants.

Le Comité s'appuie continuellement sur la gestion du savoir. Au cours de l'année, il a mis la touche finale à une banque de données sur les recommandations du Comité et les décisions du CEMD et il a élaboré un modèle de production de rapports qui fournit des analyses sur les précédents ainsi accumulés. Renforcer

les connaissances à partir de l'information consignée au Système de gestion des dossiers et de saisie du temps est fondamental pour le Comité et l'application de ce savoir est critique en regard de l'efficacité du Comité. L'utilisation du modèle améliore l'efficacité par l'identification de cas semblables qui se produisent dans des circonstances semblables, ce qui améliore la cohérence et l'à-propos des conclusions et recommandations du Comité.

Cette année, le Comité a également entrepris l'examen des décisions prises par le CEMD, ce qui lui permettra d'évaluer l'incidence de ces décisions sur les cas futurs. Il a été informé que des conclusions et recommandations qu'il a présentées dans plusieurs cas ont été utilisées, ou le seront, pour promouvoir et justifier des modifications apportées à certaines politiques du Conseil du Trésor et des FC. En fait, des intervenants clés dont le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) ont incité ouvertement le Comité à regarder au-delà du grief individuel pour recommander des améliorations en matière de politiques et de règlements ou des améliorations plus générales lorsque ceci est justifié.

METTRE EN VALEUR NOS RESSOURCES

Le Comité se doit d'être une organisation fondée sur le savoir parce qu'il a besoin de connaissances spécialisées pour examiner les griefs dans un contexte militaire. Les employés constituent donc la principale ressource, spécialement pour les opérations. En 2003-2004, il a élaboré une stratégie de dotation pour s'assurer de disposer d'un nombre suffisant d'employés compétents pour remplir son mandat.

En outre, le Comité favorise le développement des compétences de ses employés grâce à des programmes de mentorat et de formation, à des cadres d'apprentissage pour le perfectionnement professionnel et à une variété d'activités de partage du savoir pour son personnel et ses membres. Le Comité reconnaît qu'il doit sensibiliser ses employés à la culture militaire et, à cette fin, il a organisé une série d'échanges avec des intervenants clés tout au long de l'année. Plus les membres et les employés en apprennent sur les FC et leur environnement, plus ils apporteront une vision éclairée à leur travail.

Cette année, des intervenants se sont adressés au Comité pour en savoir davantage sur le processus d'examen des griefs de l'organisation, ses pratiques de gestion du savoir et son SGDST. Le Comité a organisé un certain nombre de réunions, de consultations et d'expositions à l'extérieur, auxquelles il a participé, pour échanger et partager les meilleures pratiques. Le Comité entend maintenir son engagement en matière d'apprentissage. Il reconnaît que, pour réussir en tant qu'organisation, il est essentiel qu'il améliore les compétences et qu'il se tienne au courant des principaux changements dans son domaine, ce qui constitue un investissement pour l'avenir.

ALLÉGER NOTRE CHARGE DE TRAVAIL

Au cours de la première année financière de ses activités, le Comité a traité un arriéré de 177 cas de l'ancien système de griefs des FC⁶. Au fil des années, le Comité a continué de recevoir des griefs d'avant 2000, pour atteindre un total de 291 cas, dont 280 ont maintenant été fermés. À cause de cet arriéré, auxquels se sont ajoutés 100 à 150 cas chaque année, il a été difficile d'arriver à un équilibre. En août 2003, le Comité a soumis un plan opérationnel au ministre de la Défense nationale. Ce plan, élaboré

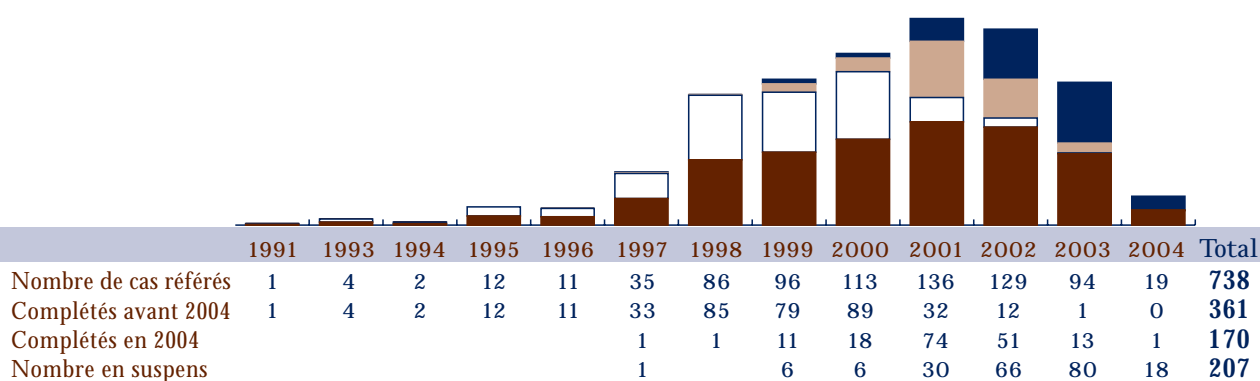
⁶ Dossiers de griefs soumis avant les amendements de 1998 à la LDN, amendements qui n'ont pris force que le 15 juin 2000.

conjointement avec les Forces canadiennes, visait à répertorier les cas soumis au Comité à partir de l'ancien système de griefs, jusqu'au 31 décembre 2003. Ces dossiers représentent la majeure partie du travail accompli par le Comité en 2004.

En 2004, le Comité a commencé l'année avec un inventaire de 274 dossiers en cours. Il a fait 282 recommandations et 473 conclusions pour 170 dossiers de griefs, en augmentation par rapport à 127 dossiers en 2003. Le **tableau II** illustre le nombre de dossiers en cours au Comité pour examen, avec l'année de soumission du grief aux FC. Au 31 décembre 2004, 78 p. 100 de tous les arriérés ont été réglés dans le cadre du plan opérationnel de 2003.

TABLEAU II

Statut de l'inventaire des cas par année de dépôt au 31 décembre 2004



POSTES VACANTS AU COMITÉ

Pour être en mesure de réduire le nombre de dossiers arriérés et de se conformer à son plan opérationnel 2003-2004, une des conditions essentielles n'a pas été remplie, soit la nomination de membres additionnels par le gouverneur en conseil. Seul le poste de vice-président à temps plein a été comblé en décembre et ce, après une vacance d'un an et demi pendant laquelle la présidente a cumulé les fonctions de ces deux postes.

La dotation de ces postes n'est pas du ressort du Comité, et les vacances qui en résultent continuent de représenter un déficit en ressources affectées aux opérations de l'organisation. Néanmoins, c'est grâce au travail d'équipe des employés et des membres présents au Comité que la production a été aussi fructueuse en 2004.

APERÇU DES DÉCISIONS RENDUES PAR LE CEMD

En 2004, le CEMD a pris des décisions relativement à 187 griefs. Le CEMD a appuyé entièrement ou en partie les recommandations du Comité alors qu'il les a rejetées dans 28 de ses décisions. Le Comité n'est pas tenu par les décisions antérieures du CEMD; toutefois, il est évident que celles-ci sont sérieusement prises en compte. Il reste un élément subjectif important dans l'analyse des griefs étant donné qu'ils concernent l'application des politiques.

Bien que le CEMD prenne des décisions relativement aux recommandations du Comité qui auront des conséquences immédiates pour le plaignant, le Comité rend aussi des recommandations dont les effets seront plus longs à se faire sentir en raison des changements dans les règlements, dans les directives et dans les politiques.

TABLEAU III
Décisions rendues par le CEMD en 2004

DÉCISIONS RENDUES PAR LE CEMD EN 2004				
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU COMITÉ (C ET R)		Le CEMD appuie et appuie en partie les C et R du CGFC	Retrait au niveau du CEMD	Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC
Accorder et accorder en partie	81	60	1	20
Rejeter	101	93		8
Retrait	2	2		
Non sujet à grief	1	1		
Pas qualité d'agir *	1	1		
Médiation	1	1		
Total	187	158	1	28

**Pas qualité d'agir – La partie intéressée n'a pas le droit de faire une réclamation fondée en droit, ni de demander l'exécution judiciaire d'un devoir ou d'un droit (p. ex., un non-membre des FC).*

ÉQUILIBRER ÉQUITÉ ET CÉLÉRITÉ

La *Loi sur la défense nationale* exige du Comité qu'il effectue rapidement ses examens et de façon équitable pour assurer un traitement juste pour toutes les parties concernées. Au meilleur de la connaissance du Comité, tous les intervenants au processus tentent de régler les griefs dans l'année qui suit leur dépôt, en accord avec la recommandation de l'ancien juge en chef de la Cour suprême du Canada, Antonio Lamer, dans son rapport de 2003⁷. Toutefois, le Comité est fidèle au principe qui veut qu'un examen équitable est préférable à la célérité et est toujours conscient que des facteurs indépendants de sa volonté peuvent affecter ses opérations. Heureusement, notre expérience des dernières années montre que ces deux objectifs ne s'excluent pas l'un l'autre.

Le **Tableau IV** donne un aperçu de la charge de travail du Comité jusqu'à présent, de 2000 à 2004. Le taux de fermeture des dossiers pour l'année 2002 illustre le défi du Comité sur le plan de la production, mais en 2003 la productivité a augmenté, et en 2004, le Comité a atteint un taux de fermeture de dossiers [nombre de dossiers fermés par rapport au nombre de cas reçus] supérieur aux années précédentes.

⁷ Le très honorable Antonio Lamer, *Le premier examen indépendant par le très honorable Antonio Lamer, C.P., C.C., C.D., des dispositions et de l'application du projet de loi C-25, Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquences, conformément à l'article 96 des Lois du Canada (1998), ch. 35, 2003*

TABLEAU IV

SOMMAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DU CGFC	2000	2001	2002	2003	2004
N. de dossiers en traitement au début de la période	0	165	170	255	274
N. de dossiers reçus pour la période	179	105	210	148	107
N. de dossiers complétés durant la période	14	100	120	127	170
N. de cas retournés à l'AGFC pour des fins de réévaluation	0	0	-5	-2	-4
N. de dossiers en suspens à la fin de la période	165	170	255	274	207
Taux de fermeture [N. cas complétés / N. cas reçus]	0,07	0,95	0,58	0,86	1,65

Nota : Une méthodologie commune élaborée avec le DGAGFC en 2003 implique des ajustements en ce qui a trait aux rapports concernant les griefs; il se peut que les statistiques sur les griefs des années antérieures ne soient pas tout à fait comparables avec les données actuelles. Par exemple, à la fin de l'exercice 2002-2003, 261 griefs restaient en suspens au Comité, et à l'époque certains griefs portant sur plus d'une question étaient comptabilisés séparément. Aujourd'hui, toutes les questions émanant du même plaignant sont considérées comme un seul et même grief.

GESTION FONDÉE SUR LES RÉSULTATS

Le Comité des griefs des Forces canadiennes doit s'acquitter de son mandat unique et ambitieux, soit l'examen équitable et rapide des griefs militaires. Pour atteindre les résultats clés, des pratiques de gestion saines sont en place pour l'appuyer dans son rôle, tout en s'assurant qu'il a les outils pour mesurer, surveiller et évaluer ses résultats de rendement à tous les niveaux, et pour en rendre compte.

L'acquisition d'outils de gestion appropriés pour atteindre ces résultats est en cours depuis quelque temps. En 2004, par exemple, le Comité a fait des efforts considérables pour perfectionner et mettre un point final à son Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR), qui est maintenant harmonisé et lié à sa Structure des ressources et des résultats de gestion. Ce Cadre comprend la structure de gouvernance du Comité, sa chaîne de résultats et sa stratégie de mesure du rendement et de présentation des rapports, qui correspondent tous aux objectifs stratégiques du Comité, ainsi que les activités habilitantes qui appuient l'activité maîtresse et le principal objectif du Comité. En outre, le CGRR décrit les indicateurs du rendement et les façons dont les renseignements pertinents sur les résultats seront recueillis en vue d'évaluer le rendement de l'organisation.

UN OUTIL DE GESTION EFFICACE

Système de gestion des dossiers et de saisie du temps

La principale activité du Comité consiste à examiner les griefs et à présenter des conclusions et recommandations. Le Système de gestion des dossiers et de saisie du temps (SGDST), système à double utilité, est au cœur de ce mandat. C'est un outil de gestion qui fournit rapidement des renseignements

sur le rendement fondé sur les résultats et permet à l'organisation de mesurer rapidement son efficacité et sa productivité. Par exemple, le déroulement du travail renseigne sur l'avancement des dossiers, y compris sur la date prévue de fermeture des dossiers et le temps accordé à chaque étape du processus d'examen des griefs d'un dossier. À tout moment, il est possible d'obtenir des rapports statistiques et de gestion qui portent sur tous les aspects des activités et peuvent servir à la prise de décisions. Dans un avenir proche, le système permettra au Comité d'obtenir un aperçu des ressources humaines et financières associées au processus.

Ce qu'il y a de bien dans ce système, c'est qu'il constitue également un outil essentiel pour créer, gérer et tirer avantage des connaissances. Il permet aux employés d'accéder à des renseignements concernant les cas, de chercher des précédents dans une base de données, comme par exemple les conclusions et recommandations du Comité, les décisions du CEMD et les sommaires de cas, ainsi que l'analyse de l'incidence des décisions rendues par le CEMD.

AU-DELÀ DU SYSTÈME

Système de gestion du rendement de l'employé

En 2004, le Comité a mis à l'essai son Système de gestion du rendement de l'employé (SGRE) conçu en consultation avec les employés et les représentants syndicaux. Des efforts considérables ont été faits en ce qui a trait au rendement, aux normes et aux compétences. Il faudra apporter certains ajustements afin de mieux aligner le travail de chacun sur les objectifs de l'organisation et que le SGRE s'harmonise avec l'approche axée sur le rendement et les résultats adoptée par le Comité.

CONCLUSION

Les efforts déployés par le Comité au fil des ans en regard du processus d'examen des griefs, de la gestion du personnel et des opérations ont porté fruit : des gains d'efficacité ont été réalisés à plusieurs niveaux, alors que la productivité s'est accrue. La qualité et la cohérence des conclusions et recommandations se sont maintenues et demeureront toujours une priorité pour le Comité.

La revue périodique du rendement de l'organisation ainsi que l'examen rigoureux des processus, procédures et pratiques de gestion permettront au Comité de soutenir ce rythme de croisière. Dans un environnement en constante évolution il est impérieux pour le Comité de renforcer cette approche et c'est ce que nous entendons faire.

PARTIE

II Deux

Le système de griefs est en quelque sorte un baromètre des enjeux actuels qui préoccupent les membres des FC. Plusieurs griefs sur la même question peuvent trahir une politique inadéquate, l'application inéquitable d'une politique ou la mauvaise compréhension d'une politique. Dans certains cas, la loi ou le règlement sous-jacent peut être dépassé ou injuste.

Le Comité se considère tenu de cerner les préoccupations générales qui pourraient avoir des répercussions sur le moral des militaires, ainsi que de recommander des solutions au CEMD, le cas échéant.

La section qui suit décrit, entre autres, cinq enjeux qui ont fait l'objet de nombreux griefs et qui ont poussé le Comité à recommander la modification de politiques et de lois.

Un échantillonnage de cas-types suit.

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

PARTE

QUESTIONS NOTABLES EN MATIÈRE DE GRIEFS

GRADE ET PAIE INTÉRIMAIRES

La question du grade intérimaire se pose dans le cadre de griefs déposés par des militaires qui ont exercé des fonctions de rang supérieur sans recevoir de rémunération plus élevée. Des militaires qui avaient fait l'objet d'un déploiement opérationnel à l'étranger, par exemple en Bosnie, se sont plaints d'avoir exercé des fonctions afférentes à des postes de grade supérieur sans avoir reçu la rémunération correspondante. En-dehors des théâtres d'opérations, des militaires qui ont, pendant de longues périodes de temps, occupé des postes ou remplacé des militaires de grade supérieur au sein de la même unité, se sont plaints d'avoir touché une rémunération inférieure à celle des personnes qui occuperaient normalement ces postes de grade supérieur. Dans un troisième scénario qui donne lieu à ce genre de grief, le plaignant est affecté à un poste pour lequel on exige le grade immédiatement supérieur au sien.

Dans les conclusions qu'il a présentées au CEMD, le Comité a affirmé qu'il est injuste que des militaires ne reçoivent pas la paie correspondant au grade du poste qu'ils occupent. Dans tous les cas, le CEMD a réagi favorablement et a appuyé les griefs totalement ou en partie.

Ces griefs mettent en lumière les préoccupations du Comité en rapport avec celles du CEMD. Le Comité a évoqué l'équité ainsi que l'esprit de la recommandation du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) selon laquelle les militaires devraient recevoir immédiatement une rémunération d'intérim lorsqu'ils exercent des fonctions afférentes à un grade supérieur au leur. Bien que le CEMD n'ait pas contesté l'application de la recommandation du CPDNAC, il a évoqué plusieurs autres principes importants au sein des Forces canadiennes (FC). Par exemple, le CEMD a fait remarquer que l'attribution d'une promotion à un grade intérimaire pendant la durée de l'affectation (GIDA) ne fait pas échec au principe du mérite puisque les promotions à un GIDA se fondent sur les compétences, et pas sur le mérite. En outre, le CEMD a affirmé que lorsque les autorités compétentes des FC décident qu'un poste doit être occupé par des militaires d'un grade précis, les responsables de la gestion de carrière ne peuvent pas prétendre par la suite que le poste peut être occupé par un militaire d'un rang inférieur. Le CEMD a aussi affirmé, cependant, qu'occuper un poste d'un niveau supérieur demeure un privilège qui ne confère pas par le fait même le droit à une rémunération plus élevée.

En outre, le CEMD n'admet pas l'analogie entre la fonction publique ou la GRC, d'une part, et les FC, d'autre part, étant donné que l'enrôlement au sein des FC confère aux membres des FC un statut très différent de celui des employés de la fonction publique ou de la GRC. Le CEMD a aussi commenté le système de rémunération au sein des FC et attiré l'attention sur le fait que la « rémunération globale » indemnise déjà le militaire de l'exercice, à titre exceptionnel, et pour des périodes relativement brèves,

de fonctions d'un niveau supérieur. Le CEMD a conclu, cependant, que le militaire qui exerce des fonctions d'un niveau supérieur pendant plus de douze mois devrait avoir droit à un taux de rémunération plus élevé. Il a également réagi favorablement dans le cas de plaignants qui ont été intérimaires pour une période plus courte.

De manière générale, le CEMD a insisté sur l'importance de l'équité au sein des FC et noté que de nombreux facteurs, notamment le rythme opérationnel actuel des opérations des FC, constituent des motifs suffisants pour justifier une plus grande souplesse dans l'application de la réglementation actuelle régissant le grade et la paie intérimaires.

Le Comité a formulé des conclusions et recommandations à ce sujet dans le cadre de plusieurs griefs. En réponse à la recommandation systémique aux termes de laquelle le Comité invitait le CEMD à préciser dans quels cas il y a lieu d'admettre des exceptions à la politique relative au grade intérimaire, le CEMD a ordonné un examen de la politique relative au grade intérimaire, qui inclut la politique GIDA. Il a aussi ordonné que l'on attribue à certains plaignants le grade intérimaire qu'ils demandaient même s'ils ne satisfaisaient pas à l'ensemble des critères énoncés dans les politiques des FC. Dans ces cas, les plaignants n'avaient pas la formation officielle exigée des titulaires du poste qu'ils occupaient temporairement.

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE POUR LES RÉSERVISTES

Le 8 juin 2000, en vertu de l'article 205.45 des ORFC (maintenant l'article 205.45 des Directives sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes [DRAS]), qui est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2000, le Conseil du Trésor a établi une indemnité imposable pour stabiliser le coût de la vie des militaires et de leur famille lorsqu'une affectation oblige un militaire à aller s'établir dans un lieu de service au Canada où le coût de la vie est supérieur à la moyenne (secteur de vie chère [SVC]). Le règlement a par la suite été modifié de manière à traduire plus fidèlement les intentions des FC. La première révision a été autorisée par le Conseil du Trésor le 9 janvier 2001, et elle est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 2 avril 2000.

En règle générale, l'indemnité de vie chère (IVC) sera versée aux membres de la Force régulière (F rég) dont la résidence principale est située dans un SVC, et ce, que leurs meubles et effets (M & E) aient été ou pas transportés à cet endroit aux frais de l'État. Un membre de la Force de réserve (F rés) (de classe « B » ou « C ») n'a droit à l'IVC que s'il a été autorisé à déménager ses M & E aux frais de l'État à son lieu de service.

Par conséquent, le réserviste qui est en service de classe « B » ou « C » à long terme et qui habite déjà dans une région désignée comme étant un SVC n'est pas traité de la même façon que celui qui a déménagé aux frais de l'État dans un SVC. Bien que ces deux réservistes aient choisi librement de servir dans un tel secteur, seul le réserviste qui choisit de s'établir dans un SVC après avoir déménagé aux frais de l'État pour une période de service de classe « B » ou « C » aura droit à l'IVC, et ce, malgré le fait qu'il n'a pas d'obligation de déménager pour les besoins du service. Ainsi, il est possible que deux réservistes travaillant côte à côte au titre d'un rappel de longue durée soient traités différemment. L'un touchera l'IVC alors que l'autre pas. Ce traitement inique a une incidence importante sur le moral.

Le Comité a récemment été saisi de neuf griefs relatifs à l'IVC pour les réservistes. Dans ses conclusions et recommandations, le Comité a expliqué que dans son libellé actuel, la politique ne précise pas pourquoi les deux catégories de réservistes sont traités différemment sur le plan de l'IVC, et qu'il n'est

pas non plus évident de savoir pourquoi un réserviste en service de longue durée dans la région de sa résidence habituelle devrait être inadmissible à l'IVC. Le Comité a conclu que les traitements inéquitables des réservistes sont injustifiés.

Le Comité a recommandé que la réglementation soit modifiée de manière à étendre cette indemnité à tous les réservistes affectés à temps plein dans un SVC. De plus, étant donné le nombre de griefs qu'il a reçus à ce sujet, le Comité a recommandé que l'on examine et que l'on révisé immédiatement l'article 205.45 des DRAS.

Le CEMD a récemment rendu une série de décisions à ce sujet. Pour ce qui est des motifs qui sous-tendent le traitement différentiel, le CEMD a affirmé que le réserviste qui accepte librement un rappel dans un secteur où il avait déjà choisi de résider n'est pas confronté à la même hausse du coût de la vie que le réserviste affecté à un SVC. Le CEMD a conclu que le système actuel indemnise les réservistes de certains coûts si les FC ont exigé (le réserviste a le choix d'accepter ou de refuser, contrairement au militaire de la force régulière qui n'a pas ce choix) qu'ils servent dans un secteur où les coûts sont plus élevés. Le CEMD a exprimé son désaccord par rapport à la conclusion du Comité selon laquelle le régime actuel de l'IVC traite les réservistes de manière inégale et injustifiée. Il a affirmé qu'il n'avait pas l'intention de donner suite à la recommandation du Comité concernant la modification de l'article 205.45 des DRAS.

INDEMNITÉ DE SERVICE SPÉCIALISÉ à BORD D'UN SOUS-MARIN

L'indemnité de service spécialisé à bord d'un sous-marin (ISSS), allocation mensuelle distincte créée en 1980, est versée aux sous-mariniers qui ont le niveau de qualifications requis par le CEMD et qui servent à bord de sous-marins. La réglementation applicable permet aussi le versement de l'allocation aux militaires dans certains contextes de formation ainsi qu'aux sous-mariniers qualifiés basés à terre, mais seulement pour un nombre précis de postes désignés actuellement limité à 75 par le Conseil du Trésor. En 1980, les FC avaient une seule classe de sous-marins, soit les sous-marins de classe Oberon. En 1998, une deuxième classe, Victoria, a été ajoutée à la Flotte canadienne. Le personnel sous-marinier qualifié basé à terre à des postes de soutien de cette nouvelle classe était désavantagé pour ce qui est de l'ISSS, puisque toutes les désignations disponibles étaient déjà utilisées.

Ainsi, il est possible que deux sous-mariniers, ayant les mêmes qualifications, exécutant les mêmes fonctions et travaillant côte à côte, soient rémunérés à des taux différents du seul fait que l'un occupe un poste désigné et l'autre, pas.

Ce qui a amené le Comité à formuler des conclusions et recommandations dans le cadre de neuf griefs distincts, tous concernant le droit à l'ISSS. Malheureusement, à cause des critères réglementaires catégoriques, le Comité n'a pu recommander au CEMD d'accorder l'ISSS pour aucun de ces plaignants. Cependant, le Comité est très conscient de l'injustice inhérente au système actuel et de l'effet négatif qu'il a forcément sur le moral des militaires touchés.

Depuis l'apparition des principaux problèmes liés à l'ISSS en 1998, les FC ont demandé d'effectuer au moins trois études, dont une remonte maintenant à quatre ans. Les premiers griefs ont été déposés en 1999. De plus, la question de l'ISSS a été référée au Chef d'état-major de la Force maritime et au Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) pour étude. À ce jour, aucune modification n'a été apportée pour corriger cette injustice.

Le Comité a fait savoir au CEMD qu'il jugeait cette inertie inacceptable. Les FC ont admis être bien au fait des préoccupations relatives à la structure de l'ISSS depuis plusieurs années, et pourtant, elles n'ont apporté aucune solution. Au nom de l'équité entre les militaires et pour le moral des sous-marinières, le Comité a exhorté le CEMD à s'assurer du règlement rapide du problème de l'ISSS.

Conformément aux conclusions du Comité, le CEMD a systématiquement rejeté les griefs relatifs à l'admissibilité à l'ISSS dans le cas des personnes occupant des postes non désignés basés à terre. Il a reconnu que le régime actuel de l'ISSS est une source de mécontentement pour les sous-marinières et que le plafond actuel empêche de désigner d'autres postes qui le mériteraient bien. Il a déclaré qu'un examen du régime de l'ISSS était actuellement en cours, mais il a refusé d'apporter des modifications au système actuel avant d'avoir les résultats de cet examen.

LE PRINCIPE DE L'UNIVERSALITÉ DU SERVICE

De nombreux griefs ont été déposés à la suite de la libération de membres des FC dont l'état de santé compromettait l'aptitude à exercer des fonctions militaires. Parmi les affections qui ont mené à des libérations, puis au dépôt de griefs, on relève notamment les coronaropathies, le diabète, l'épilepsie, la motricité limitée et les allergies.

La politique des FC concernant les militaires qui ont une capacité réduite pour exercer leurs fonctions est beaucoup plus rigoureuse que celles de la fonction publique ou des employeurs du secteur privé en la matière. La norme plus sévère appliquée aux membres des FC repose sur le fait que des forces armées doivent fonctionner efficacement en situation de combat.

Même si de nombreux membres des FC exercent des fonctions qui sont différentes de celles des combattants de première ligne, leur aptitude à bien fonctionner dans le cadre d'un emploi militaire ne correspond qu'à une des exigences des FC. Les FC exigent aussi que tous leurs membres soient en mesure d'accomplir toutes les tâches générales de nature militaire qui peuvent s'avérer nécessaires dans un conflit armé. Cette exigence imposée aux membres des FC s'appelle le « principe de l'universalité du service ».

Le principe de l'universalité du service repose sur deux prémisses : premièrement, peu importe leur métier ou leur profession, les membres des FC sont avant tout des soldats; ensuite, un membre a le devoir d'être toujours prêt à servir, n'importe où et dans n'importe quelles conditions. Ce devoir à accomplir s'applique universellement à tous les membres des FC⁸. Le fait que les FC peuvent obliger leurs membres à servir à tout moment, n'importe où et dans n'importe quelles conditions se fonde principalement sur les articles 31 et 33 de la *Loi sur la défense nationale*. L'article 33 oblige les membres de la Force régulière à exercer leurs obligations légitimes à tout moment. Les articles 31 et 33 indiquent que les membres de la Force de réserve peuvent être soumis à l'obligation de service légitime en cas d'urgence. Selon les décisions des tribunaux judiciaires, il résulte de l'ensemble de ces dispositions que tous les membres des FC, qu'ils soient membres de la Force régulière ou de la Force de réserve, doivent répondre aux normes de rendement établies relativement à leurs obligations militaires générales.

⁸ Ces principes ont été appliqués notamment dans le jugement rendu dans les affaires *Irvine c. Canada (Forces canadiennes)*, [2003] J.C.F. n° 850, et *Irvine c. Canada* [2005] N°. 149.

Afin de s'assurer que tous les membres des FC sont aptes au service militaire général (universel), les FC ont établi des normes de rendement et des normes médicales. Ces normes s'appliquent au stade du recrutement ainsi que lorsqu'un membre des FC souffre d'un problème médical qui a une incidence sur ses facultés physiques ou mentales. Les autorités médicales des FC évalueront l'état de santé du militaire et détermineront si les troubles médicaux dont il souffre limitent sa capacité d'exercer son emploi au regard des normes de rendement afférentes au service militaire général. Si sa capacité de remplir ses obligations militaires générales est limitée ou pourrait l'être, les autorités des FC doivent décider si ce militaire peut ou pas demeurer au sein des FC.

Dans la mesure où la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) interdit la discrimination fondée sur le handicap, elle a eu une incidence sur les politiques des FC relatives à l'universalité du service. L'article 15 de la LCDP traite des actes discriminatoires fondés sur des exigences professionnelles justifiées. En cas de cessation d'emploi, le paragraphe 15(2) de la LCDP oblige l'employeur à démontrer que les mesures destinées à répondre aux besoins de la personne dont le handicap représente un fardeau pour l'employeur constitueraient une contrainte excessive pour ce dernier. Toutefois, le paragraphe 15(9) de la LCDP énonce que cette obligation de démontrer qu'une exigence professionnelle est justifiée doit être respectée « sous réserve de l'obligation de service imposée aux membres des Forces canadiennes, c'est-à-dire celle d'accomplir [...] les fonctions auxquelles ils peuvent être tenus. »

Bien que le paragraphe 15(9) limite l'obligation que les FC ont de démontrer que la contrainte est excessive, la politique des FC permet de retarder la libération d'un militaire et d'accorder une période d'adaptation pouvant aller jusqu'à trois ans.

Dans le cadre de ses examens des griefs liés à l'application du principe de l'universalité du service, le Comité a formulé des conclusions au sujet du bien-fondé des évaluations de limitations professionnelles liées à des troubles médicaux des membres des FC, au sujet de leurs revendications selon lesquelles leurs limitations professionnelles liées à des troubles médicaux ne les empêchent pas de remplir leurs fonctions, et au sujet du bien-fondé des mesures d'adaptation qui leur sont proposées. Le Comité appuie la plupart des évaluations des FC quant aux limitations professionnelles liées à des troubles médicaux et l'incidence de ces limitations sur la capacité d'un militaire de remplir ses fonctions. Dans certains cas, le Comité a estimé que les FC auraient dû accorder une période d'adaptation plus longue.

Le CEMD a approuvé la plupart des recommandations du Comité concernant ces griefs. Cependant, il n'est pas d'accord avec certaines conclusions du Comité concernant la rigueur des limitations professionnelles que les FC ont attribuées aux troubles médicaux des plaignants. Il y a eu des opinions divergentes qui venaient d'appréciations différentes des normes de rendement appliquées aux fonctions militaires générales et à l'incidence des troubles médicaux sur le rendement professionnel.

RECOUVREMENT DE TROP-PAYÉ – REMBOURSEMENT D'UNE DETTE

Le Comité a traité deux cas en particulier concernant le taux de salaire où des membres des FC avaient reçu un trop-payé en raison d'une erreur indépendante de leur volonté.

Dans un premier cas, en raison du Programme de réduction des forces de 1992, un plaignant a subi un reclassement obligatoire et a dû renoncer à sa nomination comme caporal-chef. De 1992 à 2001, le

Le salaire du plaignant a été administré par erreur en vertu du mauvais alinéa de l'article 204.30 des ORFC. Par conséquent, le plaignant a reçu un trop-payé au niveau de caporal-chef pendant quatre ans. Le Comité a conclu que le plaignant n'avait fourni aucune preuve de circonstances exceptionnelles qui auraient justifié la radiation de cette dette.

Dans un autre cas, le plaignant, suite à son reclassement (changement d'emploi), est passé d'un emploi militaire de spécialiste I à un emploi militaire ordinaire, et il a continué d'être rémunéré au taux de rémunération de son poste précédent, et ce, d'octobre 1997 à septembre 2001. Malgré les nombreuses démarches qu'il a entreprises pour tenter de faire corriger la situation son dossier de rémunération a enfin fait l'objet d'un examen qui a confirmé qu'il avait trop perçu.

Dans les deux cas, les FC ont indiqué aux plaignants qu'ils devaient rembourser le trop-payé, ce qui a mené à la présentation de leurs griefs. Le Comité a conclu que la loi pertinente, soit le paragraphe 155(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et l'article 203.04 des ORFC relativement au recouvrement de fonds par l'État, sont claires : les trop-payés doivent être remboursés aux FC autant que possible. Le Comité a donc recommandé que le CEMD rejette les griefs.

Dans le premier cas, le CEMD par intérim (p.i.) a conclu que le plaignant n'était pas en mesure de comprendre la nature d'une opération de paie et n'aurait pas pu l'être. Les taux de salaire sont imposés et gérés en fonction d'un ensemble de renseignements spécialisés auxquels le personnel de la solde a facilement accès, mais que le militaire ne connaît pas toujours. Les FC ont obligé le plaignant à changer de groupe professionnel, les ORFC n'indiquaient pas le niveau de solde simple, et le plaignant n'était pas en mesure de remettre en question la décision des responsables de la solde. Par conséquent, les FC avaient la responsabilité de conseiller le militaire de façon compétente, exacte et exhaustive. Invoquant la Politique sur la suppression des dettes dues à la Couronne, qui gère la remise de trop-payé, le CEMD p.i. a conclu qu'il n'était pas raisonnable de percevoir le trop-payé et il a jugé que la meilleure solution était de présenter au gouverneur en conseil une demande de remise d'une dette qui provenait d'une erreur administrative faite à l'insu du plaignant.

Cette démarche a également été utilisée dans le cas du second grief. Le CEMD a appuyé le grief en partie et a conclu qu'il n'y avait aucune preuve d'un ordre indiquant que le plaignant avait été reclassé pour des motifs d'inefficacité conformément aux ORFC applicables à l'époque. Par conséquent, le plaignant avait un droit acquis à sa rémunération. Bien qu'il incombe aux membres des FC de s'assurer qu'ils reçoivent bien la rémunération à laquelle ils ont droit, le CEMD a considéré que le changement dans la situation du plaignant était survenu à l'instigation des FC et que le plaignant s'était renseigné sur l'exactitude de sa paie. Comme les responsables appropriés l'avaient assuré que sa solde était exacte et qu'il s'est fié à leur réponse, le plaignant ne pouvait pas savoir qu'il y avait une erreur administrative. Par conséquent, invoquant la Politique sur la suppression des dettes dues à la Couronne, le CEMD a conclu que le cas du plaignant constituait une situation où il serait déraisonnable de recouvrer le trop-payé.

Dans ces deux cas, le SMA(Fin SM) a été chargé d'examiner s'il serait possible de soumettre au Conseil du trésor par l'entremise du gouverneur en conseil une demande de remise de la dette. Le SMA (Fin SM) a également été chargé de modifier la *Loi sur la défense nationale* et la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) de façon à adopter une démarche normalisée et exhaustive pour permettre aux responsables ministériels de gérer le recouvrement des trop-payés.

CAS-TYPES

Les résumés de cas suivants ont été choisis pour le rapport annuel de cette année en fonction de leur intérêt et de leur pertinence pour le lecteur. Ce sont des griefs pour lesquels soit le Comité a présenté des conclusions et recommandations au CEMD en 2004, soit il a reçu la décision du CEMD au cours de cette période.

LIBÉRATION – POSSESSION DE DROGUE – MOTIF DE LIBÉRATION APPROPRIÉ

Le plaignant a été libéré pour « conduite non satisfaisante » conformément à l'alinéa 2a) de l'article 15.01 des ORFC, après avoir plaidé coupable à deux chefs d'accusation de possession de stupéfiants. Une autre allégation de trafic a été jugée non fondée, et aucune accusation n'a été retenue. Cependant, cette allégation de trafic a tout de même été prise en compte lors de la procédure de libération. Dans un premier temps, le plaignant a contesté la libération et a nié toute implication dans un trafic de drogue. Il a par la suite changé d'avis et il a simplement demandé que l'on change le motif de sa libération de manière à pouvoir s'enrôler dans la Réserve à l'avenir.

Le Comité a affirmé que l'allégation de trafic était douteuse et que les FC n'auraient pas dû en tenir compte au moment de décider de libérer le plaignant, la libération ne se fondant alors que sur deux chefs d'accusation de possession de stupéfiants. Le Comité a conclu qu'il n'était pas indiqué d'invoquer le motif de l'alinéa 2a) en l'espèce, en raison de l'exactitude douteuse de la preuve dévoilée par le Service national des enquêtes des FC, l'absence de poursuite relative aux allégations de trafic de drogue et le fait que le plaignant avait toujours contesté ces allégations. La faiblesse apparente de la cause au chapitre du trafic justifie que l'on substitue le motif de l'alinéa 5f) (« inapte à continuer son service militaire ») au motif de l'alinéa 2a) (« conduite non satisfaisante »). Le Comité a donc recommandé que le CEMD appuie le grief et remplace le motif de libération de l'alinéa 2a) par celui de l'alinéa 5f).

Le CEMD a souscrit aux recommandations du Comité, après avoir convenu qu'il y avait des doutes quant à la gravité des circonstances justifiant la libération du plaignant, et il a ordonné que la libération du plaignant soit fondée sur le motif de l'alinéa 5f) plutôt que sur le motif de l'alinéa 2a).

BIEN-FONDÉ DE LA LIBÉRATION – SUFFISANCE DE L'EXAMEN ADMINISTRATIF – MESURES DE REDRESSEMENT ENVISAGEABLES

Peu de temps après son enrôlement au sein de la Force de réserve, le plaignant a été arrêté par un agent de la police civile pour port d'arme dissimulée présumé dans un lieu public et possession d'une arme prohibée. De plus, au moment de son arrestation, le plaignant portait l'uniforme.

Les FC ont procédé à une enquête, mais elles n'ont retenu aucune accusation militaire. L'unité du plaignant a mentionné que celui-ci avait déjà été surpris en uniforme dans un lieu public, et elle s'est dite préoccupée de l'aptitude du plaignant à manipuler des armes. Elle a aussi mentionné que le plaignant devait participer peu après à une formation sur la manipulation des armes. Un Comité d'examen administratif (CEA) a recommandé la libération du plaignant suivant le motif prévu à l'alinéa 5f) (« inapte à continuer son service militaire »). Le commandant a entériné cette recommandation et a ordonné la libération du plaignant. Or, c'est seulement trois ans plus tard que le plaignant a été libéré, bien qu'il n'ait pas été averti de ce délai.

Le Comité a conclu que les règlements et les ordonnances régissant la libération des membres de la Force de réserve n'avaient pas été suivis en l'espèce, puisque le plaignant n'a pas reçu d'avertissement écrit ni fait l'objet d'une mesure de mise en garde et de surveillance avant de recevoir l'avis d'intention de recommander la libération. Le Comité a estimé que les FC n'avaient pas fourni de motifs suffisamment convaincants pour justifier cette omission. Le Comité a aussi jugé que les éléments de preuve sur lesquels le CEA s'était appuyé étaient incomplets et non corroborés et semblaient provenir des connaissances personnelles des membres du CEA. Le Comité a aussi jugé que l'examen administratif ne s'était pas déroulé en conformité avec les principes de justice naturelle et d'équité procédurale, étant donné qu'il n'y avait eu aucun avis, aucune divulgation et aucune possibilité de présenter des observations. Enfin, le Comité a conclu que les FC étaient responsables du délai déraisonnable écoulé avant la libération du plaignant. Le Comité a recommandé au CEMD d'appuyer le grief et d'ordonner un nouvel examen, et aussi de renvoyer la demande d'indemnisation au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) pour que celui-ci décide s'il y avait lieu d'indemniser le plaignant en raison du délai et des inconvénients qu'il avait subis du fait de sa libération.

Le CEMD a souscrit aux recommandations, et il a noté que les conclusions et recommandations du CEA n'étaient pas étayées par une preuve suffisante. Le processus suivi n'a pas respecté les principes d'équité procédurale. À titre de mesure de redressement, le CEMD a ordonné que le message de libération soit annulé et que le plaignant réintègre son régiment d'origine et qu'il lui soit offert les mêmes possibilités de formation qu'à ses pairs. Il a aussi convenu que le cas méritait d'être examiné aux fins d'une réclamation éventuelle contre la Couronne, et il a renvoyé l'affaire au DRCAC.

TRANSFERT DE LA RéSERVE à LA FORCE RégULIÈRE – SENS DU TERME « S'ENRÔLER » – DROIT à UNE INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT AU MOMENT DE LA LIBÉRATION

En 1988, le plaignant s'est enrôlé dans la Force de réserve à Toronto (Ontario). Plusieurs années plus tard, alors qu'il étudiait à Kingston, il a été muté dans la Force régulière. Le processus de transfert a été effectué au Centre de recrutement des Forces canadiennes à Kingston. En 2001, en prévision de sa libération, le plaignant, alors en poste à Kingston (Ontario), a demandé à ce que ses meubles et effets (M & E) soient transportés au lieu de son enrôlement, soit Toronto (Ontario). On l'a avisé qu'il avait le droit de faire expédier ses M & E uniquement à son lieu d'enrôlement au sein de la Force régulière, soit Kingston.

Le Comité a relevé qu'en vertu de l'article 24 de la *Loi sur la défense nationale*, le transfert, en tant qu'acte de nature juridique, est différent de l'enrôlement, lequel est visé par une autre disposition de la *Loi*, à savoir l'article 20. Les pratiques administratives des FC prévoyaient un processus similaire dans le cas des transferts de la Force de réserve à la Force régulière et dans le cas d'un enrôlement, dans la mesure où les deux processus étaient accomplis dans les centres de recrutement. Cependant, malgré un transfert de la Force de réserve à la Force régulière, l'appartenance aux FC reste la même. L'obligation de servir au sein d'une Force spécifique avait changé, mais il n'y avait eu aucune libération de l'obligation de service. Le Comité a estimé que ce facteur était déterminant.

Le Comité a conclu que le plaignant s'était enrôlé dans les FC à Toronto (Ontario), et avait le droit, au moment de sa libération des FC, de faire transporter ses M & E à Toronto. Le Comité a recommandé au CEMD d'appuyer le grief. Le Comité a aussi recommandé au CEMD d'ordonner aux autorités compétentes de modifier les procédures et les documents administratifs de manière à différencier clairement le transfert de l'enrôlement, conformément à la *Loi sur la défense nationale*.

Le CEMD a souscrit aux conclusions du Comité et a appuyé la mesure de redressement demandée. Il a aussi affirmé qu'il avait déjà demandé un examen de la documentation relative à l'enrôlement en vue de supprimer toute ambiguïté entre les termes « transfert » et « enrôlement », et qu'il avait été avisé que cet examen était en cours.

UNION HOMOSEXUELLE – REFUS DE REMBOURSER DES FRAIS JURIDIQUES – DISCRIMINATION

La plaignante avait obtenu le remboursement de l'intégralité des frais juridiques liés à l'achat d'une résidence en 1995. Cependant, les FC en ont ensuite recouvré la moitié, parce que la plaignante était devenue copropriétaire de la résidence avec une conjointe du même sexe. Leur relation n'était pas considérée comme une union de fait.

Le 17 décembre 1996, les FC ont révisé leurs politiques relatives à l'octroi d'avantages aux militaires qui vivent en union de fait avec un conjoint de même sexe. Les modifications apportées par les FC s'alignaient sur des modifications similaires apportées aux politiques du Conseil du Trésor concernant les membres de la fonction publique. Ces changements dans les politiques faisaient suite à une série de décisions judiciaires rendues en matière de pratiques discriminatoires fondées sur l'orientation sexuelle dans la période allant de 1992 à 1995.

En janvier 1997, la plaignante a déposé une demande de remboursement de la moitié des frais juridiques que les FC avaient recouverts. Elle a cependant été avisée que la nouvelle politique du 17 décembre 1996 des FC n'était pas rétroactive et qu'elle n'avait pas droit au remboursement.

À la lumière de l'ensemble de la documentation disponible, le Comité a conclu que la demande de remboursement de l'intégralité des frais juridiques avait tout particulièrement fait l'objet d'une discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite quant à l'orientation sexuelle. Le Comité a conclu que les FC devraient prendre des mesures propres à remédier à cette inégalité de traitement, et il a recommandé au CEMD d'appuyer le grief et d'ordonner que l'on verse à la plaignante la part de l'indemnité relative aux frais juridiques qui avait été recouvrée.

Le CEMD a convenu avec le Comité que la plaignante avait été victime de discrimination, mais il a conclu qu'il n'était pas en son pouvoir d'accorder réparation et il a renvoyé le cas au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles.

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE GARDE D'ENFANT – PROGRAMME D'AIDE POUR OBLIGATION FAMILIALE

La plaignante demande le remboursement des frais qu'elle a assumés pour la garde de son enfant mineur, alors qu'elle était déployée en Bosnie.

Le Comité a conclu que la plaignante ne pouvait bénéficier du programme d'aide pour obligation familiale puisque le programme n'est entré en vigueur que le 1^{er} avril 2000, à la suite des événements qui se sont produits dans cette affaire, et qu'aucune disposition ne permettait son application rétroactive. Le Comité a également conclu que la plaignante n'a pas prouvé, jusqu'à preuve du contraire, qu'il y avait eu discrimination.

Toutefois, le Comité a reconnu l'iniquité de la situation. Il a recommandé au CEMD de demander au ministre de la Défense nationale d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 209.013 des ORFC en vue d'accorder à la plaignante un remboursement égal aux frais de garde qu'elle a assumés pendant son cours de qualification et son déploiement en Bosnie.

Le CEMD par intérim s'est opposé à la conclusion du Comité selon laquelle les circonstances justifiaient l'exercice du pouvoir discrétionnaire du ministre de la Défense nationale prévu à l'article 209.013 des ORFC. Il a donc refusé de suivre la recommandation du Comité et il a rejeté le grief. Selon le CEMD par intérim, au moment du déploiement de la plaignante, l'article 209.013 des ORFC ne mentionnait aucune circonstance similaire à sa situation. Cette disposition ne prévoyait donc pas le remboursement des frais de garde déboursés par un membre des FC.

AIDE AU TRANSPORT POUR RAISONS PERSONNELLES OU DE FAMILLE (ATRPF)

Deux cas intéressants ont été soumis au Comité relativement à cette question. Dans le premier cas, en août 1999, le plaignant avait été affecté à un poste dans les Territoires du Nord-Ouest. L'année suivante, on lui avait accordé un congé pour des raisons familiales afin de lui permettre de se rendre aux États-Unis au chevet de son père, qui est décédé peu de temps après. Le plaignant a demandé le remboursement de ses frais de déplacement.

Le règlement antérieur avait permis aux militaires en service dans des postes isolés de se rendre au lieu de résidence d'une personne gravement malade ou décédée, indépendamment de l'endroit où se trouvait cette résidence. En pareilles circonstances, on remboursait les frais de transport du militaire, et ceux de son épouse ou époux qui l'accompagnait. Cette indemnité de déplacement n'était pas limitée au Canada, et elle n'était pas imposable. Lorsque l'article 209-51 des ORFC concernant l'ATRPF est entré en vigueur le 1^{er} juin 2000 (remplacé par l'article 209.51 des Directives sur la rémunération et les avantages sociaux [DRAS] en septembre 2001), le règlement antérieur régissant le transport à partir d'un poste isolé a été abrogé. Cependant, l'ATRPF ne couvre que les déplacements à l'intérieur des frontières canadiennes, et elle est imposable.

Le Comité a recommandé au CEMD d'appuyer le grief et de mettre en œuvre le processus pour rembourser au plaignant ses frais de transport, en vertu du paragraphe 209.013(2) des ORFC. Le Comité a aussi recommandé que, lors de l'examen de la politique relative à l'ATRPF, on envisage la possibilité d'étendre l'indemnité aux déplacements effectués à l'étranger, et que cette indemnité soit un avantage non imposable.

Le CEMD a appuyé en partie les conclusions et les recommandations du Comité. Le CEMD a estimé que les trois conditions prévues à l'article 209.013 des ORFC (DRAS) étaient remplies :

- *Circonstances différentes, mais assez similaires.* La situation du plaignant se rapprochait des situations visées par la politique sur l'ATRPF. On lui avait accordé un congé pour des raisons familiales parce que son père était gravement malade. Sa situation était toutefois différente dans la mesure où il était parti du Canada pour se rendre aux États-Unis où sa présence était nécessaire, et non dans un autre endroit au Canada.
- *Conformité à l'esprit du chapitre 209.* La politique sur l'ATRPF a pour principal objet d'indemniser les membres des FC pour les frais de déplacement engagés en raison de la maladie grave ou du décès d'un membre de leur famille. Selon le CEMD, l'indemnisation relative à la portion du trajet parcourue jusqu'aux frontières du Canada par des membres des FC qui ont des parents vivant à l'extérieur du Canada est conforme avec cet objet, comme le confirme d'ailleurs la modification récente de l'article 209.51 des DRAS.
- *Équitable dans les circonstances.* En 1998, le Comité permanent de la Défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC) a recommandé « que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. » Le gouvernement a accueilli cette recommandation, et la politique sur l'ATRPF est entrée en vigueur en juin 2000.

Le CEMD a ensuite recommandé que le ministre exerce son pouvoir discrétionnaire de manière à accorder au plaignant le même traitement que celui prévu par les modifications apportées à l'article 209.51 des DRAS, concernant l'ATRPF, entrées en vigueur en mai 2003, sauf pour ce qui est de l'étendue de l'indemnité qu'il y aurait lieu de verser. Le CEMD a estimé que l'article 209.51 des DRAS dans son nouveau libellé répondait à la recommandation du CPDNAC et au souci exprimé par le Comité dans sa recommandation d'étendre l'indemnité de manière à couvrir les déplacements effectués à l'étranger.

Dans le second cas, le plaignant était en poste dans l'Ouest canadien au moment où son enfant est décédé. Le plaignant et son épouse souhaitaient que leur enfant soit inhumé dans la région de l'Atlantique, d'où ils étaient originaires. À leur retour des funérailles, le plaignant a présenté des reçus pour bénéficier de l'ATRPF. Sa demande de remboursement a été refusée pour le motif qu'elle ne répondait pas aux critères d'admissibilité prévus par la réglementation actuelle des FC régissant l'ATRPF.

Le Comité a conclu que l'on avait accordé au plaignant un congé pour des raisons familiales, que son fils était un « proche parent » et que la présence du plaignant et de son épouse était nécessaire dans la région de l'Atlantique. Le plaignant était donc admissible à l'ATRPF en vertu du paragraphe 209.51(3) des DRAS, et le Comité a recommandé au CEMD d'appuyer le grief.

Le CEMD a désapprouvé l'interprétation par le Comité du paragraphe 209.51(3) des DRAS, précisant que le sens de la phrase « où sa présence est requise » n'inclut pas les frais engagés du fait de la décision personnelle du plaignant et de son épouse d'inhumer leur enfant dans un autre endroit. Le CEMD a affirmé que l'ATRPF n'avait pas été conçue pour couvrir les frais liés aux obsèques et il a rejeté le grief.

DROIT DE DÉPOSER UN GRIEF – PARAGRAPHE 29(1) DE LA *LOI SUR LA DÉFENSE NATIONALE* – QUALITÉ POUR DÉPOSER UN GRIEF

Le plaignant demandait à être indemnisé de la perte de revenus subie par son épouse après que la famille ait été obligée de déménager d'un logement familial à un autre, sur la même base.

L'épouse s'occupait d'un établissement de garde de jour dans le premier logement familial. Cependant, le Comité a jugé que le plaignant n'avait pas subi un effet défavorable et personnel par suite du refus d'indemnisation de la perte de revenus de son épouse. En conséquence, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas qualité pour déposer un grief en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur la défense nationale*, et il a recommandé au CEMD de rejeter le grief. Le Comité a aussi recommandé au CEMD de renvoyer l'affaire, qui constituait une réclamation de la part de l'épouse du plaignant contre la Couronne, au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles, pour examen et décision.

Le CEMD a convenu avec le Comité qu'il était plus indiqué de traiter la réclamation du plaignant comme une réclamation contre la Couronne, et il a rejeté le grief, mais il s'est dit en désaccord avec la conclusion du Comité sur la question de la « qualité pour déposer un grief ». Le CEMD a conclu que la décision prise par les FC de rationaliser les logements familiaux était clairement une question administrative, qui devrait rester du ressort des FC. En outre, le CEMD était d'avis que la perte de revenus subie par l'épouse du plaignant avait eu des incidences sur le revenu familial, et partant, un effet défavorable sur le plaignant.

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE – LIEU DE RÉSIDENCE – ZONE GÉOGRAPHIQUE

Le plaignant contestait le fait que son lieu de résidence, en l'occurrence la ville de Blainville, ne figurait pas dans la zone géographique de Montréal aux fins de l'indemnité de vie chère (IVC).

La décision des CF repose sur une politique censée avoir été énoncée par le Secrétariat du Conseil du Trésor et dont l'existence n'a jamais été confirmée au Comité, selon laquelle le temps de déplacement quotidien entre la résidence et le lieu de travail ne doit pas dépasser 45 minutes. Le temps moyen estimé pour parcourir la distance entre la ville de Blainville et le lieu de service du plaignant à Montréal était de 75 minutes durant les heures normales de déplacement un matin de semaine.

Le Comité a conclu que le plaignant ne répond pas aux critères de l'article 205.45 des ORFC puisque son lieu de résidence n'est pas situé dans un secteur de vie chère admissible et il ne peut donc bénéficier de l'IVC. Par ailleurs, le Comité a conclu que la règle du 45 minutes ne doit pas être une règle absolue et que la grande région de Montréal justifie une exception à cette règle. Le Comité a également conclu qu'il n'était pas plus justifié d'inclure les villes de Pointe-Calumet, de Sainte-Marthe-sur-le-Lac et de Saint-Eustache que la ville de Blainville dans la zone de Montréal aux fins de l'IVC. En effet, le Comité est convaincu que les résidents de ces villes qui se rendent au centre-ville de Montréal aux heures de pointe pour le travail, n'effectuent pas le trajet en moins de temps que le plaignant qui réside à Blainville. Le Comité a donc recommandé au CEMD de donner droit au grief en incluant la ville de Blainville dans les limites géographiques de la zone de Montréal aux fins de l'IVC.

Le CEMD a rejeté le grief. Dans sa décision, il reconnaît que le temps de déplacement de 45 minutes est trop variable, particulièrement dans une région métropolitaine importante, pour être un facteur dominant. Cependant, le CEMD est convaincu que les limites de la zone de Montréal ont été établies aux fins de l'IVC en fonction du facteur prédominant soit, les traits physiques dominants dans un rayon raisonnable du lieu de service majeur pour la région de Montréal, tout en tenant compte, en second lieu, des facteurs de temps et de localisation des municipalités. Le CEMD considère que les arguments secondaires du plaignant, à savoir le coût moyen d'une maison à Blainville et le taux des taxes foncières en comparaison avec les villes avoisinantes, ne sont que des éléments servant à déterminer l'admissibilité à l'IVC et pas les limites des zones géographiques. Enfin, le CEMD a conclu que le fait que la ville de Blainville est incluse dans la Communauté métropolitaine de Montréal et que la commission scolaire des écoles de Blainville est la même que celles de certaines municipalités incluses dans la zone de Montréal ne sont pas des facteurs qui influent sur les limites des zones géographiques aux fins de l'IVC.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÉTAT MATRIMONIAL ET LA SITUATION DE FAMILLE – AFFECTATION POUR MOTIFS PERSONNELS

La plaignante occupait un poste relevant d'un groupe professionnel militaire au titre duquel elle pouvait être appelée à servir à bord d'un navire. Elle était chef de famille monoparentale, sans membre de sa famille en Nouvelle-Écosse, et elle a refusé un poste en mer au motif qu'elle devait trouver un arrangement adéquat pour la garde de son enfant. La plaignante avait demandé un statut particulier, mais la chaîne de commandement le lui avait refusé. La plaignante a été libérée des FC pour des motifs personnels treize mois après avoir déposé sa demande de statut particulier. En octobre 1998, la plaignante a déposé un grief dans lequel elle expliquait qu'elle estimait avoir été libérée injustement sans avoir eu une juste possibilité ou le délai suffisant pour trouver une solution à son problème. Elle demandait à être indemnisée pour le préjudice psychologique et les difficultés financières auxquels elle a dû faire face à la suite de la perte de son emploi.

Le Comité a appuyé le grief et a estimé que la plaignante avait été victime de discrimination. Il a conclu qu'à la lumière des circonstances entourant sa libération, il s'agissait à première vue d'un cas de discrimination fondée à la fois sur l'état matrimonial et la situation de famille. Le Comité a aussi estimé que les FC n'avaient pas présenté une défense acceptable; à savoir : les mesures des FC ne s'appuyaient pas sur une exigence professionnelle justifiée. Plus précisément, les FC avaient choisi de ne pas accorder de congé pour des motifs personnels à la plaignante alors que celle-ci avait le droit de se prévaloir de cette politique interne. Le Comité a jugé qu'en choisissant de ne pas lui accorder de congé pour des motifs personnels, les FC avaient choisi de ne pas tenir compte des besoins de la plaignante. Le Comité a recommandé que le CEMD appuie le grief et indemnise la plaignante.

Le CEMD a conclu qu'apparemment ce n'était pas un cas de discrimination. Selon le CEMD, la libération de la plaignante n'avait rien à voir avec sa condition de chef de famille monoparentale; c'était plutôt le choix de la plaignante de ne pas partir en mer – et le manquement aux exigences professionnelles auxquelles elle était assujettie – qui avait entraîné sa libération. Même si les FC jugeaient qu'elles n'avaient aucune obligation de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des besoins de la plaignante, le CEMD jugeait qu'elles en avaient tout de même pris pendant deux ans, de sa grossesse à sa libération.

Pour décider si les FC avaient raison de refuser une affectation pour des motifs personnels à la plaignante, le CEMD s'est appuyé principalement sur les déclarations de la plaignante selon lesquelles elle ne confierait tout simplement pas la garde de son enfant à quiconque. Le CEMD a estimé qu'il était justifié de ne pas accorder de congé pour des motifs personnels puisque, selon les déclarations de la plaignante, aucune solution, ni même l'octroi d'une affectation de deux ans pour des motifs personnels ou d'un statut particulier, ne lui permettrait de résoudre son problème. Par conséquent, étant donné que la plaignante ne répondait pas aux exigences liées au principe de l'universalité du service, le CEMD n'a pas appuyé les conclusions et recommandations du Comité et il a rejeté le grief.

POLITIQUES RELATIVES AU CODE VESTIMENTAIRE – CHEVEUX COURTS - EXEMPTIONS - DISCRIMINATION

Au début de l'année 2000, les FC ont adopté une politique sur les coiffures des autochtones aux termes d'un message général des Forces canadiennes (CANFORGEN) 126/98. La politique permettait aux membres autochtones des FC de porter des cheveux longs et des tresses s'ils en faisaient la demande par écrit et s'ils appartenaient à une communauté autochtone. La permission serait sujette à des exigences opérationnelles et à des exigences en matière de sécurité. Plus tard au cours de l'année 2000, les FC ont intégré cette politique au nouveau code relatif à la tenue vestimentaire qui permet aussi aux membres d'autres groupes religieux et culturels, tels que les membres de la communauté sikhe, de porter des cheveux longs.

Le plaignant a qualifié cette politique de discriminatoire parce qu'il n'avait pas le droit de porter des cheveux longs. Il invoquait notamment l'extrait de CANFORGEN 126/98 concernant les uniformes et la nécessité d'éliminer les différences entre les membres des FC pour souligner l'anomalie qui fait que certains militaires ont le droit de porter des cheveux longs et d'autres pas.

Le Comité a conclu que les FC respectaient le droit du plaignant à l'égalité. La jurisprudence canadienne diffère de la jurisprudence américaine en matière d'égalité, à savoir que le droit canadien reconnaît l'égalité matérielle, tandis que le droit américain a adopté le critère de l'égalité formelle. Ainsi, le droit canadien n'exige pas que tous les groupes soient traités de manière identique. À cet égard, le Comité a cité la décision rendue par la Cour fédérale en 1995 dans l'affaire *Grant c. Canada*, où l'on avait jugé que la GRC respectait la disposition relative à l'égalité malgré son adoption d'une politique permettant aux membres sikhs de conserver leur turban lorsqu'ils portaient l'uniforme de la GRC. Le Comité a aussi souligné l'arrêt récent de la Cour suprême dans l'affaire *Anselem* à l'appui de sa conclusion selon laquelle la liberté de religion commandait parfois que l'on permette aux membres de groupes religieux d'arborer leurs symboles religieux.

Le Comité a conclu que la véritable question soulevée par ce grief n'était pas la question isolée de la possibilité de porter des cheveux longs, mais qu'elle touchait plutôt la liberté de religion. En l'espèce, il n'y avait aucune preuve indiquant que le plaignant n'aurait jamais demandé de mesure particulière pour tenir compte de ses propres convictions religieuses. Si des militaires de confession sikhe, ou des militaires autochtones, demandaient la permission de porter des cheveux longs, la politique relative à la tenue vestimentaire leur permettrait de le faire, et cela n'aurait rien d'illégal. Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief. Le CEMD a appuyé cette recommandation.

FINANCEMENT D'UNE FéCONDATION IN VITRO (FIV) – « QUALITÉ DE VIE »

La plaignante contestait le refus de financement d'une fécondation in vitro (FIV). Elle soutenait que la politique en vigueur au moment où elle avait demandé le traitement prévoyait un tel financement et qu'aucune modification subséquente de la politique ne devrait avoir pour effet de la priver de cet avantage. Elle affirmait en outre que ce financement devrait lui être accordé pour améliorer sa qualité de vie et réduire le stress considérable qu'elle éprouvait.

Le Comité a jugé que la politique en vigueur n'autorisait pas expressément le financement de la FIV aux époques pertinentes en l'espèce. Néanmoins, le stress considérable qu'éprouvait la plaignante et la dépression consécutive à ce stress qui nuisait à sa capacité d'exercer ses fonctions comme membre des FC, étaient tels qu'ils nécessitaient des mesures pour permettre à la plaignante de retrouver un niveau d'efficacité opérationnelle au sein des FC. En outre, le fait de lui permettre de suivre le traitement serait compatible avec les principes directeurs de la fourniture de soins de santé au sein des FC et aussi avec les objectifs des initiatives de fourniture de traitement au titre de la Qualité de vie. Le Comité a donc recommandé que l'on finance la FIV.

Le CEMD a souscrit en partie aux conclusions du Comité. Il a en effet confirmé la décision de l'Autorité de première instance (API) d'accorder à la plaignante les fonds nécessaires à l'achat de tous les médicaments prescrits dans le cadre du traitement de FIV. Cependant, le CEMD n'était pas d'accord avec le Comité et a refusé d'approuver le financement, jugeant que la FIV n'est pas une intervention reconnue scientifiquement pour le traitement de la dépression, que la plaignante n'a pas cessé d'exercer ses fonctions à cause d'épisodes de dépression significatifs et qu'une preuve médicale indiscutable démontrait que la dépression de la plaignante n'était pas uniquement due à son infertilité. Le CEMD a aussi jugé qu'aucun régime d'assurance fédéral ou provincial ne prévoyait le financement d'un traitement de FIV dans le cas de troubles de santé semblables à ceux éprouvés par la plaignante, et que l'autorisation du financement irait donc à l'encontre de la politique prévue au titre de la Gamme des soins assurés par les Forces canadiennes.

Il importe de noter qu'aux termes de conclusions et recommandations antérieures, le Comité avait affirmé que les FC ne portaient pas atteinte au droit de la plaignante à l'égalité si elles refusaient de financer le traitement de FIV de l'épouse d'un membre des FC. Au contraire, le Comité a supposé que, dans le cadre du présent grief, la plaignante qui bénéficierait de la procédure médicale, en tirerait de grands avantages, notamment en ce qu'elle l'aiderait à surmonter sa dépression.

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT D'UNE PERSONNE à CHARGE – PROJET PILOTE DE RELOCALISATION INTÉGRÉE – MODE DE TRANSPORT DISTINCT

Le plaignant demandait le remboursement des frais de déménagement d'une personne à sa charge de Kingston (Ontario) à sa nouvelle affectation dans les Territoires du Nord-Ouest, par un mode de transport différent de celui de la famille. Le Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) avait rejeté cette demande du fait que tous les membres de la famille devaient voyager par le même mode de transport en vertu du Projet pilote de relocalisation intégrée (PPRI), sauf « circonstances exceptionnelles ». Selon les FC, les circonstances exceptionnelles s'entendent des situations où le mode de déplacement ne peut être utilisé en raison de contraintes ou de limites sur le plan médical.

Le Comité a affirmé que la politique du DRASA qui permet des déplacements séparés uniquement en fonction de raisons médicales sérieuses et bien documentées était trop restrictive et n'était pas conforme aux objectifs généraux du programme. Malgré le fait que le plaignant ait voyagé à bord de son véhicule automobile personnel et que la personne à sa charge ait voyagé par d'autres moyens pour des raisons qui n'étaient pas d'ordre médical, le Comité a jugé que le plaignant avait droit au remboursement des frais engagés pour le déplacement en avion de la personne à sa charge jusqu'à sa nouvelle affectation.

Le CEMD par intérim a souscrit aux conclusions et recommandations du Comité et a appuyé le grief. Le déplacement par un mode de transport différent était justifié dans les circonstances, et la demande du plaignant était compatible avec l'objet déclaré du PPRI, qui est de permettre la réinstallation des membres des FC à des coûts raisonnables pour le public tout en minimisant les inconvénients pour le militaire et sa famille.

PROGRAMME DE RELOCALISATION INTÉGRÉE (PROJET PILOTE) – RESPONSABILITÉ DES FC DU FAIT DES ACTES OU OMISSIONS D'ENTREPRENEURS – MESURES DE REDRESSEMENT ENVISAGEABLES

Le plaignant avait été muté de Greenwood à Gagetown. Il avait acheté une maison à Fredericton et s'était ensuite aperçu que le montant de son indemnité de déménagement était insuffisant pour défrayer son assurance - prêt hypothécaire. Il avait alors déposé un grief dans lequel il demandait le recouvrement du coût de l'assurance - prêt hypothécaire du fait que l'entrepreneur engagé par les FC pour administrer le programme de relocalisation lui avait donné des conseils incomplets et mal fondés.

Dans cette affaire, le Comité a élargi sa définition de ce qui peut donner lieu au dépôt d'un grief, et il a jugé que la responsabilité des services fournis par des entrepreneurs engagés par les FC pour administrer leurs affaires incombait aux FC. Par conséquent, la qualité des services et l'adéquation des avantages reçus pouvaient faire l'objet d'un grief en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur la défense nationale*. Le Comité a aussi jugé que trois types de mesures de redressement pouvaient être envisagés en pareilles circonstances, mais que le redressement n'était pas justifié en l'espèce.

Dans cette affaire, le Comité a recommandé que le CEMD rejette le grief. Il a aussi recommandé que le CEMD examine le programme de relocalisation afin de s'assurer que les militaires affectés à des postes qui les obligent à déménager sur de courtes distances soient correctement indemnisés. Sinon, le Comité a recommandé que le CEMD s'adresse au Conseil du Trésor afin que les modifications nécessaires soient apportées aux règlements. Le Comité a aussi recommandé que le CEMD évalue l'adéquation du système de contrôle de la qualité et de gestion des plaintes dans le cadre du système de relocalisation.

Dans l'hypothèse où le CEMD relèverait des lacunes, le Comité lui recommandait de s'adresser au Conseil du Trésor pour que l'on modifie ou complète les règlements de manière à ce que les militaires aient accès à des renseignements fiables ainsi qu'à un mécanisme de dépôt de plainte de premier niveau effectif.

Le CEMD a appuyé la recommandation du Comité quant au rejet du grief, mais il s'est dit satisfait du système de contrôle de la qualité en place. Il a refusé d'apporter des modifications aux indemnités accordées aux militaires affectés à un poste peu éloigné, mais il a renvoyé la question au sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) pour information.

DROIT à UNE INDEMNITÉ DE MUTATION (IM) – DÉCLARATION INEXACTE FAITE AVEC NÉGLIGENCE

Le plaignant demandait qu'on lui verse une indemnité de mutation (IM) après avoir été muté de Moncton à Gagetown (Nouveau-Brunswick), suite à son transfert de la Première réserve à la Force régulière. Le règlement n'accorde pas au militaire le droit à une IM dans le cas de son affectation à son premier lieu de service après un transfert dans la Force régulière, comme c'était le cas ici.

Le Comité a jugé que les Services de relogement Royal LePage (SRRL) avaient affirmé à tort au plaignant qu'il avait droit à l'IM. Le Comité a jugé que la situation du plaignant répondait aux cinq critères de la déclaration inexacte faite par négligence et qu'il avait subi des dommages du fait qu'il s'était fié aux renseignements inexacts qu'on lui avait fournis au sujet de son indemnité de déménagement. En conséquence, le Comité a recommandé que le CEMD accueille la demande de grief et renvoie ce dossier au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles, en vue d'une indemnisation.

Le CEMD a convenu avec le Comité que l'on avait fourni des renseignements inexacts au plaignant, mais le CEMD a conclu que l'on n'avait pas démontré que le plaignant avait subi une perte financière et avait éprouvé des difficultés du fait de s'être fié aux renseignements fournis par les SRRL. En conséquence, le CEMD n'a pas suivi la recommandation du Comité de transmettre le dossier au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles à des fins d'indemnisation, et il a rejeté le grief.

DROIT à UNE INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT – TRANSFERT DE LA FORCE DE RÉSERVE à LA FORCE RÉGULIÈRE

Le plaignant était un réserviste de l'Ontario, en service de classe « B » à Victoria, au moment où il a déposé une demande d'enrôlement dans la Force régulière. Sa demande a été acceptée; cependant, on a refusé sa demande de remboursement des frais liés à l'achat d'une résidence et de ses frais de déménagement.

Le plaignant alléguait que le refus résultait d'une erreur commise au moment de son transfert de la Force de réserve à la Force régulière quant à son lieu de « résidence habituelle ».

Le Comité a jugé que, pour que le plaignant puisse avoir droit au remboursement des frais liés à l'achat d'une résidence, il fallait d'abord qu'il ait été autorisé à déménager aux frais de l'État. Cependant, conformément à la politique des FC, le Comité a jugé que les militaires qui sont transférés de la Force de réserve à la Force régulière ont droit à une indemnité de déménagement seulement : *a)* s'ils ont déjà leur résidence permanente dans la zone de responsabilité du Centre de recrutement où ils sont transférés; et *b)* si les FC exigent ensuite qu'ils déménagent hors de cette région.

Puisque la demande de transfert du plaignant avait été traitée au Centre de recrutement situé à Victoria, le plaignant n'avait pas le droit à un déménagement aux frais de l'État dans la région de Victoria, indépendamment de l'endroit où se trouvait son « lieu de résidence habituelle ». Le Comité a aussi jugé que le plaignant n'était pas admissible à un déménagement aux frais de l'État tandis qu'il était en service à titre de réserviste de classe « B ».

Le Comité a aussi jugé que la décision des FC de traiter les réservistes qui sont transférés à la Force régulière de la même manière que les personnes qui s'enrôlent dans la Force régulière, pour l'application de l'indemnité de déménagement, pourrait conduire à des injustices. Le Comité a recommandé que les FC examinent et modifient la politique et les procédures en vigueur en matière de réinstallation, en vue de différencier les concepts d'enrôlement et de transfert, et de permettre l'élaboration de nouvelles politiques sur la réinstallation au profit des réservistes qui choisissent de se joindre à la Force régulière.

Le CEMD a suivi la recommandation du Comité de rejeter le grief. Il a refusé de donner suite à la recommandation du Comité quant à la révision des politiques sur la réinstallation au profit des réservistes, affirmant que la politique, dans son libellé actuel, laissait une marge de manœuvre suffisante pour permettre l'indemnisation des frais de déménagement des réservistes lorsque les circonstances le justifient.

DOSSIER DEVANT LA COUR FÉDÉRALE DU CANADA

En vertu du paragraphe 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, un plaignant peut demander à la Cour fédérale (Section de première instance) de revoir la décision du CEMD relativement aux conclusions et aux recommandations du Comité. Une telle demande est justifiée uniquement en cas d'erreur perçue de droit ou de fait, s'il apparaît que la décision contrevient au devoir d'agir équitablement ou aux principes de la justice naturelle, sans tenir dûment compte des preuves, ou si l'autorité ayant pris la décision semble avoir agir d'une manière contraire à la loi.

En septembre 2004, la Cour fédérale a revu une décision du CEMD. Dans l'affaire en question, le plaignant avait pris onze jours de congé pour achever son déménagement de Trenton à Ottawa. On lui avait accordé un congé spécial de cinq jours pour réinstallation, conformément aux dispositions du paragraphe (3) de l'Ordonnance administrative des FC (O AFC) 209-36, puis on lui a ensuite accordé deux autres jours de congé supplémentaires. Cependant, il a dû puiser dans sa réserve de congés annuels pour couvrir quatre autres jours d'absence. Finalement, le plaignant s'est vu accorder deux journées additionnelles de congé pour superviser le chargement et le déchargement de ses meubles et effets (M & E). Les deux autres jours — un passé à attendre un électricien et l'autre pour l'inspection de la nouvelle résidence — n'ont pas été reconnus comme faisant partie du temps officiel de réinstallation. Le plaignant a donc déposé un grief à ce sujet et pour d'autres motifs et, en fait, il n'a pas été satisfait de la décision du CEMD. Il a alors demandé à la Cour fédérale de réviser chaque décision prise par le CEMD.

Tout d'abord, l'Honorable juge Campbell a précisé que la Cour ne pouvait étudier qu'un seul des points en litige. Mais avant d'aborder le point en question, la Cour s'est penchée sur la question de la norme de contrôle applicable. À cet égard, vu la compétence et l'autorité du CEMD, l'Honorable juge Campbell a déterminé que la Cour fédérale ne pouvait intervenir qu'en cas d'erreur manifestement déraisonnable.

L'Honorable juge Campbell a décidé que, selon la prépondérance des probabilités, l'information disponible permettait d'appuyer la position du demandeur, selon laquelle les deux jours liés à l'attente de l'électricien et à l'inspection de la nouvelle résidence étaient nécessaires à sa réinstallation. Le demandeur n'a pas utilisé ces deux jours pour des « motifs de convenance personnelle ». La Cour a donc cassé la décision du CEMD qui avait été fondée sur les recommandations du Comité.

L'affaire a été renvoyée au CEMD pour qu'il l'étudie de nouveau. À la suite de la décision de la Cour fédérale, le CEMD a accordé au demandeur deux jours de congé compensatoire supplémentaires.

ANNEXES

ANNEXES

- [Tableau financier](#)
- [Biographies des membres](#)
- [Pour nous joindre](#)

COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL 2004

Tableau financier

DÉPENSES PRÉVUES 2004-2005*	
<i>(en dollars)</i>	
Salaires et autres frais associés au personnel	3 252 496
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employés	390 300
Sous-total	3 642 796
Autres dépenses opérationnelles	2 680 586
Total des dépenses prévues	6 323 382

*En date du 31 janvier 2005

MEMBRE



COMITÉ DES GRIEFS DES
FORCES CANADIENNES

DU COMITÉ

Biographies

BIOGRAPHIES

M^e Laurin a été nommée présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes le 1^{er} mars 2004. M^e Laurin occupait cette position par intérim depuis le 2 juin 2003, en plus de remplir ses fonctions de vice-présidente à temps plein, une nomination qu'elle détient depuis le 1^{er} novembre 1999.

M^e Laurin est la co-fondatrice du Comité, le premier tribunal administratif mandaté pour examiner les griefs militaires qui lui sont référés par le Chef d'état major de la Défense. À ce titre, elle a largement contribué au développement de l'infrastructure opérationnelle du Comité et a joué un rôle clé dans l'implantation d'une nouvelle législation (Bill C-25) et ses règlements.

Avant de rejoindre le Comité, M^e Laurin a œuvré au sein de la Communauté urbaine de Montréal (CUM) à titre de membre senior de gestion pendant onze années consécutives dont quatre d'entre elles furent consacrées au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM).

M^e Laurin a été assistante-directrice et chef de cabinet du directeur du Service de police de la CUM de 1995 à 1998. Elle a participé à des dossiers importants concernant la sécurité civile, la moralité publique, les activités criminelles, ainsi que les relations interculturelles et interraciales. Mentionnons, par exemple, la crise du verglas, les émeutes de la coupe Stanley, la guerre des motards criminalisés et l'affaire Barnabé.

M^e Laurin a aussi collaboré à plusieurs projets touchant les négociations de conventions collectives, les relations de travail et l'éthique professionnelle. Elle a participé à un projet intitulé « Vers la Police de quartier » qui a nécessité une restructuration complète du SPCUM et qui a conduit l'organisation à revoir en profondeur sa mission et ses méthodes de travail.

M^e Laurin a débuté sa carrière en tant qu'infirmière. Elle a obtenu par la suite un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal (1982) et est membre du Barreau du Québec depuis 1983. M^e Laurin a pratiqué en droit civil et en immigration.

M^e Laurin est membre de l'Association canadienne du barreau et du Conseil canadien des tribunaux administratifs; elle siège également au comité des directeurs pour le Centre de développement professionnel des membres des tribunaux administratifs canadiens.



Diane Laurin
Présidente

MEMBRE

Biographies

James Price s'est joint au Comité en janvier 2004 en tant que chef d'équipe à la section des opérations, et il a été nommé vice-président à temps plein en décembre de la même année. Il possède une vaste expérience dans tous les domaines liés au droit militaire, y compris le système de justice militaire, le droit international et le droit des opérations.

Originaire de Twillingate (Terre-Neuve), M^e Price a adhéré à la Division universitaire d'instruction navale en 1966, alors qu'il étudiait à l'Université Memorial. Après sept années de service actif, il s'est inscrit à l'Université Dalhousie, où il a obtenu une maîtrise en administration publique en 1976. En 1980, il a obtenu un baccalauréat en droit et il est devenu membre du Barreau de Terre-Neuve.

Il a pratiqué le droit dans un cabinet privé avant de rejoindre les Forces canadiennes (FC) en 1981, comme avocat militaire dans le Cabinet du Juge-avocat général (JAG).

Pendant le temps où il travaillait avec le Juge-avocat général, M^e Price a occupé le poste de directeur des poursuites et des appels et, en plus de coordonner les poursuites et les appels dans les FC, il a dirigé la section pendant sa transformation en un service indépendant de poursuites militaires. Par la suite, il a été directeur adjoint du nouveau service indépendant de poursuites militaires.

Après avoir été assistant du Juge-avocat général en Europe, M^e Price a été nommé juge militaire par le gouverneur en conseil en 2001, poste qu'il a occupé jusqu'en 2003. Pendant cette période, M^e Price a présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au *Code criminel du Canada*.



James Price
Vice-président

DU COMITÉ

MEMBRES à TEMPS PARTIEL

M^e Naomi Z. Levine a été nommée membre à temps partiel du Comité le 21 mars 2000. M^e Levine, de Winnipeg (Manitoba), est avocate, éthicienne, médiatrice agréée et consultante en litiges en milieu de travail. Elle possède une vaste expérience des enquêtes et fait aussi fonction de conseillère en matière de harcèlement pour l'Université de Winnipeg et le Red River College. En tant qu'avocate, M^e Levine s'est spécialisée, entre autres, en droit criminel, en droit du travail et en droit administratif. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg ainsi qu'une maîtrise ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle anime également une émission de radio hebdomadaire qui traite d'éthique et de droit sur Radio-Canada de Winnipeg

Naomi Z. Levine



M^e Wendy E. Wadden a été nommée membre à temps partiel du Comité le 31 mars 2000. M^e Wadden, de Sydney (Nouvelle-Écosse), est avocate dans un cabinet privé. Elle est assistante à la School of Business et à la School of Science and Technology de la Cape Breton University. M^e Wadden est membre de la Nova Scotia Barristers' Society et de la Cape Breton Barristers' Society. Elle fait également partie du conseil d'administration de « Second Chance », organisme communautaire, qui contribue à réduire la violence familiale en venant en aide aux agresseurs. M^e Wadden a obtenu, avec distinction, un baccalauréat spécialisé en commerce et un baccalauréat en droit à l'Université Dalhousie.

Wendy E. Wadden



M^e Michel Crowe a été nommé membre à temps partiel du Comité le 28 février 2003. Il a fait ses études de droit à l'Université de Montréal avant d'être admis au Barreau du Québec en 1968. Il a servi dans les Forces armées canadiennes de 1962 à l'an 2000, d'abord pendant cinq ans dans la Force de réserve, au Corps-école des officiers canadiens, puis au Régiment Les Fusiliers Mont-Royal comme officier d'infanterie. Il a ensuite rejoint la Force régulière en 1967 à titre d'avocat militaire au cabinet du Juge-avocat général (JAG). Il a occupé le poste d'assistant du Juge-avocat général à Lahr (Allemagne) et dans la province de Québec. M^e Crowe a été conseiller devant la Cour d'appel de la cour martiale du Canada et a dirigé plusieurs sections du bureau-chef du Juge avocat général, au quartier général de la Défense nationale. Il a également été conseiller juridique pour SHAPE (Supreme Headquarters Allied Powers Europe), participant à plusieurs négociations internationales au sein de l'OTAN (Organisation du traité Nord-Atlantique). Il a enseigné le droit civil et le droit de la guerre au Collège Militaire Royal de St-Jean-sur-Richelieu (Québec) et continue d'enseigner le droit militaire. Tout au long de sa carrière militaire, M^e Crowe a conseillé la chaîne de commandement relativement aux griefs soumis par les militaires et est médiateur agréé par le Barreau du Québec.



Michel Crowe

Le 6 mai 2003, M^e Gwen Barbara Hatch a été nommée membre à temps partiel. M^e Hatch, de Winnipeg (Manitoba), travaille comme associée au cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon. Elle possède une expérience approfondie, particulièrement dans les domaines du droit des successions, des testaments et du droit de la famille. Elle a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris à la cour suprême du Canada. Elle travaille dans un cabinet privé depuis 1981. M^e Hatch joue un rôle très actif dans sa communauté et les associations professionnelles. Elle est ainsi présidente de la Fondation de recherches de l'hôpital de St-Boniface, chargée de cours et professeur pour le cours d'admission au barreau en droit des testaments, successions et éthique s'appliquant à la « Manitoba Law Society », et membre de différents comités tels que médiation familiale Canada / médiation familiale Manitoba, la Society of Trust and Estate Practitioners et Sturgeon Creek United Church. Elle a également reçu la Médaille du jubilé de la Reine en 2002.



Gwen Barbara Hatch

POUR NOUS

Joindre

POUR NOUS JOINDRE

Comité des griefs des Forces canadiennes

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

Téléphone : 1 877 276-4193
(613) 996-8529

Télécopieur : 1 866 716-6601
(613) 996-6491

Adresse électronique : cfgb-cgfc@cfgb-cgfc.gc.ca

Site Internet : www.cfgb-cgfc.gc.ca



Personnel du comité des
griefs des Forces canadiennes